

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ-TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

Trh práce v okrese Jeseník
Labour market in Jeseník region

Student:	Bc. Dita Kratinová
Vedoucí diplomové práce:	prof. PhDr. Jiří Bláha, CSc.

Ostrava 2011

Místopřísežné prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci včetně všech příloh vypracovala samostatně pod vedením prof. PhDr. Jiřího Bláhy, CSc. a uvedla v seznamu literatury všechny použité literární a odborné zdroje. Přílohy č. 3 a 6, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

Ostrava dne 20. dubna 2011

vlastnoruční podpis autora

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala prof. PhDr. Jiřímu Bláhovi, CSc. a doc. RNDr. Milanovi Šimkovi, Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěli k vypracování této diplomové práce.

Obsah

I. Úvod.....	- 7 -
II. Teoretické souvislosti nezaměstnanosti.....	- 9 -
2.1 Vymezení základních pojmů	- 9 -
2.2 Nezaměstnanost z pohledu ekonomických směrů.....	- 17 -
2.3 Nejistoty trhu práce a rizikové skupiny.....	- 24 -
III. Charakter trhu práce v České republice	- 28 -
3.1 Vývoj nezaměstnanosti v 1. pololetí 2010	- 30 -
3.2 Struktura uchazečů o zaměstnání	- 38 -
3.3 Změny v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU	- 40 -
3.4 Regionální nezaměstnanost v České republice	- 42 -
3.5 Politika zaměstnanosti v ČR	- 45 -
IV. Analýza nezaměstnanosti v okrese Jeseník.....	- 50 -
4.1 Charakteristické území	- 50 -
4.2 Zaměstnanost a volná místa v okrese Jeseník	- 50 -
4.3 Nezaměstnanost v okrese Jeseník.....	- 53 -
V. Vliv firmy Řetězárna a.s. na trh práce v okrese Jeseník	- 58 -
5.1 Zaměstnanci	- 59 -
5.2 Hospodářský výsledek.....	- 61 -
5.3 Prognóza vývoje trhu práce v okrese Jeseník.....	- 63 -

VI. Návrhy a doporučení.....	- 66 -
6.1 Vlastní návrhy a doporučení ke zlepšení situace na trhu práce v okrese Jeseník	- 66 -
6.2 Návrh a doporučení ke zlepšení postavení firmy Řetězárna a.s. na trhu práce	- 68 -
 VII.Závěr.....	 - 71 -
 Seznam použité literatury.....	 - 74 -
Seznam zkratk	- 77 -
Seznam příloh	- 80 -

I. Úvod

Trh práce je důležitou součástí hospodářské politiky každého demokratického státu. Problematika nezaměstnanosti v dnešní době patří mezi nejsledovanější oblasti, je brána jako jeden z nejhorších jevů současné společnosti, představuje tedy zlo, se kterým je zapotřebí bojovat.

Nezaměstnanost je celosvětový politický a ekonomický fenomén, je jedním z nejdůležitějších makroekonomických ukazatelů a indikátorů výkonnosti dané země. Problém nezaměstnanosti v České republice vypuknul po společensko-politických změnách v roce 1989. Do té doby nezaměstnanost několik desetiletí prakticky neexistovala.

Problémy, které jsou s nezaměstnaností spojeny, nejsou jen ekonomického rázu, jako je snížení životní úrovně obyvatelstva, zpomalení hospodářského růstu, ale jde také o zvýšení sociálního napětí a sociální krize. To se projevuje zhoršením veřejného zdraví, nárůst chudoby, krize komunitního a rodinného života, růst kriminality, vyplácení vysokých podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálně-patologických jevů.

Na konci roku 2008 Českou republiku zasáhla hospodářská krize. Musela se nastolit různá opatření, která by zmírnila dopad krize na zaměstnanost a trh práce. Strana státu zasahuje do tržního mechanismu na trhu práce, aby ovlivnil vývoj nezaměstnanosti. Cílem MPSV a ÚP je regulovat trh práce takovou politikou zaměstnanosti, aby prostřednictvím nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti bylo možno dosáhnout stanovených cílů.

Cílem diplomové práce je zjistit stav a vývoj trhu práce v České republice, obeznámit se s fungováním politiky zaměstnanosti v okrese Jeseník a navrhnout doporučení ke zlepšení situace na trhu práce.

Okres Jeseník je pohraniční oblast, kde jsou velmi patrné důsledky nezaměstnanosti, právě zde je také nejvyšší míra nezaměstnanosti v celé České republice. Získané poznatky o nezaměstnanosti aplikujeme na konkrétní firmě, která se nachází v okrese Jeseník.

Diplomová práce s názvem Trh práce v okrese Jeseník koncipuje sedm kapitol, včetně úvodu a závěru. Po prostudování teoretických souvislostí nezaměstnanosti se ve třetí kapitole podíváme na trh práce v ČR. Čtvrtá kapitola analyzuje nezaměstnanost v okrese Jeseník a zahrnuje také prognózu vývoje trhu práce do budoucna. V okrese Jeseník je jedním z největších zaměstnavatelů firma Řetězárna a.s., to vezmeme v úvahu a podíváme se, jaký má vliv na trh práce v dané oblasti. Předposlední kapitola bude věnovaná návrhům a doporučením, jak zlepšit situaci trhu práce v okrese Jeseník a pokusíme se navrhnout doporučení ke zlepšení postavení Řetězárny a.s. na trhu práce.

Metody a techniky získávání dat jsou v této diplomové práci zajištěny především pomocí strukturální analýzy a analýzy časových řad.

II. Teoretické souvislosti nezaměstnanosti

2.1 Vymezení základních pojmů

Nezaměstnanost je spíše složitým společenským problémem s vícerozměrnými důsledky. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí. Znamená pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti, ztrátu vztahů a kontaktů. Pro některé je práce nejen zdrojem osobního důchodu, nýbrž i smysluplnou činností naplňující část životního času. Vyřazení z pracovního procesu mohou vnímat jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích, a být tak plnohodnotným členem společnosti. [2]

Nezaměstnanost představuje v mnoha zemích dalekosáhlé závažné makroekonomické i mikroekonomické problémy. V zemi, která nevyužívá své pracovní zdroje v optimální míře, dochází ke ztrátám v hrubém národním produktu, klesá ekonomická efektivnost a roste sociální napětí. V naší kultuře sehrává zaměstnanost klíčovou roli v životě lidí. Považujeme za životní mezník, když nastoupíme do práce a staneme se ekonomicky aktivní a naopak. [5]

Klíčovým problémem na makroekonomické úrovni je nezaměstnanost včetně jejího vztahu k inflaci, hospodářskému růstu apod. Jedná se v podstatě o neuspokojenou nabídku práce na trhu práce. Obecně za nezaměstnanou pracovní sílu lze pokládat tu část ekonomicky aktivního obyvatelstva, která není odpovídajícím způsobem, především časově a kvalifikačně využita.

Na makroekonomické úrovni jsou zkoumány zvláště tyto dva klíčové problémy:

- *základní vztah mezi nezaměstnaností a inflací;*
- *konfliktnost státních zásahů, které směřují k dosažení co nejvyšší zaměstnanosti a stability cen.* [10]

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení nebo v rámci domácnosti, od zaměstnání¹. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnující

¹ V anglické literatuře jsou tyto pojmy rozlišeny slovy „work“ a „job“ jako zaměstnání poskytující výdělek.

i materiální odměnu za výkon. Toto zpřesnění eliminuje další úvahy o nezaměstnanosti, jakou jsou domácí práce, sebe zaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle. Nemít příjem ze zaměstnání ovšem neznamená nutně nemít na tento trh přístup. Stejně tak být nezaměstnaný neznamená být mimo trh práce, ale znamená to nemoci se na něm prosadit. Kritéria pro zařazení osob mezi nezaměstnané, přes mnohé rozdíly můžeme najít obecnou shodu, že jde o aproximaci² aktuálního počtu osob současně:

- schopných práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací);
- chtějících zaměstnání (často se ještě specifikuje nyní, aktuálně), ale
- jsoucích přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání (tedy i přes svou snahu, která je různě vymezována jako přiměřená, nenalézajících přiměřené zaměstnání.

První podmínka eliminuje ty, kdo nemají zaměstnání, ale nejsou ani schopni o ně soutěžit, bývají často zabezpečeni sociálními dávkami od státu. Druhá podmínka vylučuje ty, kdo volí alternativní životní strategii, jako jsou příjmy - zisk, renta, stipendia. [4]

Brožová (2003) stanovuje, že **zaměstnaný** je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebe zaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují³. **Nezaměstnaný** je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebe zaměstnání a aktivně ho hledá. Patří sem rovněž ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo čekají na nástup do nového pracovního místa. Podmínkou tzv. registrované nezaměstnanosti je zaregistrování na úřadu práce, jehož prostřednictvím práci hledají. Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu). Lidé, kteří nepatří ani do jedné z těchto skupin, např. studenti, důchodci či ženy na mateřské dovolené jsou ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. [1]

Společnost očekává, že práceschopný jedinec, který není ani příliš mladý nebo starý, nemocný, zatížený péčí o rodinu, bude usilovat o udržení stálého zaměstnání. V případě jeho ztráty se bude snažit aktivním hledáním⁴ o získání nového zaměstnání v co nejkratší možné

² Aproximace (z lat. ad a proximus, blízký) znamená přiblížení.

³ Právě nepracují ti zaměstnanci, kteří jsou nemocní, na dovolené nebo stávkují.

⁴ Tento výraz nacházíme jako podmínku podpory v nezaměstnanosti, také musíme prokázat aktivní hledání pracovního místa. Podpora v nezaměstnanosti lze snížit, odmítá-li nezaměstnaná osoba přiměřené pracovní

době. To je součástí statusu nezaměstnaného, v kterém se pojí oprávnění⁵ s jeho povinnostmi⁶. Podmínkou pro udržení statusu nezaměstnaného bývá pravidelná návštěva ÚP jako manifestace snahy o získání zaměstnání. [9]

Definice nezaměstnaného má různé přístupy, ale většinou obsahují současné splnění několika podmínek. Podle definice ILO (Mezinárodní organizace práce) z roku 1982 v podmínkách trhu práce ČR jsou nezaměstnané všechny osoby 15 let a starší, které souběžně splňují tyto podmínky:

- jsou bez práce (tj. nemají placené zaměstnání ani sebe zaměstnání);
- aktivně hledají práci (tj. registrují se u úřadu práce nebo zprostředkovatele práce, a dále hledají práci přímo v podnicích, využívají inzerce, podnikají kroky k založení vlastní firmy, podávají žádost o pracovní povolení či licenci nebo hledají zaměstnání jiným způsobem);
- jsou schopny a ochotny ihned nastoupit do práce (tj. okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů jsou k dispozici pro výkon placeného zaměstnání nebo sebe zaměstnání). [10]

Nezaměstnanost je většinou vyjadřována počtem nezaměstnaných nebo mírou nezaměstnanosti. Obecně míru nezaměstnanosti vyjadřujeme jako poměr nezaměstnané části ekonomicky aktivního obyvatelstva k celkovému počtu ekonomicky aktivních osob v procentech.

Jako příklad si uvedeme tři způsoby výpočtu:

- *Úplný census* – tzv. *sčítání lidu* (vyjádření všech osob o svém postavení na trhu práce). Výhodou je úplnost a dobrá možnost regionálního vyjádření. Nevýhodou je jedno rázovost censů a velké finanční náklady.
- *Výběrové šetření pracovních sil* (vybraný vzorek domácnosti a jeho pravidelný monitoring se čtvrtletní prezentací). Výhodou je pravidelnost a poměrně vysoká vypovídací schopnost na národní úrovni a možnost mezinárodního porovnání. Nevýhodou je malá vypovídací schopnost na úrovni regionů. To však můžeme částečně odstranit úpravou velikosti šetřeného vzorku domácnosti.

příležitosti od úřadu práce. V řadě zemí je podpora nižší, odejde-li člověk z předchozího zaměstnání o vlastní vůli.

⁵ Oprávnění na podporu v nezaměstnanosti, na zprostředkování práce, na rekvalifikaci, na poradenství.

⁶ Povinnost nepracovat na černo, hledat aktivně zaměstnání, přijmout zprostředkovanou práci.

- *Sekundární prameny* (statistika organizací zabývajících se zprostředkováním zaměstnání, statistika sociálního a zdravotního pojištění atd.). [10]

Plná zaměstnanost a přirozená nezaměstnanost

Určitá míra nezaměstnanosti existuje v každém okamžiku, výše nezaměstnanosti se však mění v čase a odlišné jsou i její příčiny. Stav **plné zaměstnanosti** znamená situaci rovnováhy na jednotlivých dílčích trzích práce, kdy se v rámci jednotlivých profesních trhů při dané nominální mzdové sazbě poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Tedy neexistuje ani nedostatek, ani přebytek pracovníků, protože při plné zaměstnanosti ekonomika vyrábí produkt na potenciální úrovni. To ovšem neznamená, že neexistuje žádná nezaměstnanost. Mohou existovat volná pracovní místa v počtu nezaměstnaných osob, které nemají zájem při dané mzdové sazbě pracovat. [1]

Mareš (1998) chápe plnou zaměstnanost jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat přitom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde (převážná část nezaměstnanosti v této situaci je chápána jako frikční, respektive dobrovolná). Za míru odpovídající plné zaměstnanosti je považována přibližně její 2 - 6 % úroveň. [9]

Přirozená míra nezaměstnanosti⁷ je z hlediska ekonomické teorie považována za jeden z nejdůležitějších ukazatelů popisujících trh práce. Představuje úroveň, při níž jsou různé trhy práce v zemi v průměru v rovnováze, jinak řečeno, tlaky na mzdy a ceny jsou také přibližně v rovnovážném stavu. M. Friedman ji definoval jako míru nezaměstnanosti, při které je stabilní míra inflace, tedy očekávaná inflace se rovná skutečné inflaci. Přirozená míra nezaměstnanosti se týká úrovně nezaměstnanosti, jež obvykle v ekonomice převažuje, tedy v dlouhém období se neodchyluje. [5]

Mikroekonomická definice Milтона Friedmana (1968) charakterizuje přirozenou míru nezaměstnanosti jako „úroveň nezaměstnanosti, kterou bychom získali pomocí řešení walrasovské soustavy rovnic všeobecné rovnováhy za předpokladu, že by obsahovala skutečné strukturální charakteristiky trhu práce a trh statků včetně tržních nedokonalostí,

⁷ Autorem této koncepce je americký nositel Nobelovy ceny za ekonomii Milton Friedman.

stochastické proměnlivosti poptávky a nabídky, nákladů na získání informací o volných pracovních místech a disponibilních pracovních silách, nákladech mobility atd.“

Srozumitelněji řečeno, je to taková míra nezaměstnanosti, která vznikne působením tržních sil a kterou není možné trvale ovlivňovat nástroji monetární a fiskální politiky. Přírozená míra nezaměstnanosti v dnešní ekonomice představuje nejnižší míru nezaměstnanosti, která je dlouhodobě udržitelná a souvisí s nejvyšší úrovní zaměstnanosti a odpovídá potencionálnímu produktu ekonomiky. Koncepce NAIRU ji popisuje jako míru nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí na snižování nebo zvyšování cenové a mzdové inflace vyrovnané, inflace je tedy stálá a nevykazuje tendenci ke zvyšování ani snižování.

Přesná definice přírozené míry nezaměstnanosti v pojetí NAIRU ve spojení s analýzou přílivu a odlivu nezaměstnaných definuje přírozenou míru nezaměstnanosti jako „úroveň nezaměstnanosti, při níž je inflace stabilní, očekávání firem ohledně vývoje cen a mezd jsou správná a příliv a odliv nezaměstnanosti se vyrovnávají“. [10]

Šimek (2007) vymezuje **faktory, které ovlivňují přírozenou míru nezaměstnanosti**:

- úroveň a efektivnost fungování zprostředkovatelských agentur;
- motivace lidí hledat si nové zaměstnání;
- demografická skladba pracovní síly a intenzita s jakou vstupují noví pracovníci do pracovní síly;
- dostupnost a pestrost pracovních míst;
- výška a délka poskytování podpor v nezaměstnanosti;
- variabilita poptávky po práci mezi jednotlivými firmami v ekonomice. [10]

Skrytá nezaměstnanost, neúplná zaměstnanost, nepravá nezaměstnanost a „job stagnation“

V souvislosti se **skrytou nezaměstnaností** hovoříme někdy o tzv. skryté pracovní síle. Tedy o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali. Skrytá nezaměstnanost je takovou formou, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Rozsáhlou část tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly, nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na

pracovním úřadě. Dále z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazovány osoby, které jsou sice neumístěny, ale zařazeny do různých programů pro nezaměstnané⁸. Skrytá nezaměstnanost se také vyskytuje v případě osob s nízkou kvalifikací či vysokým věkem popř. handicapem, které zůstávají pro tyto své charakteristiky neumístěny a jsou odsouvány mimo trh práce. Jako příklad můžeme uvést předčasné odchody do důchodu.

Existence **neúplné zaměstnanosti** poskytuje pracovníky, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Neúplná zaměstnanost se paradoxně rozšiřuje mimo jiné jako jeden ze způsobů, kterým se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu nebo sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo i příjem z něho dělí dvě osoby. [9]

Nepravá nezaměstnanost se týká osob, které jsou sice nezaměstnanými, ale ani tak nehledají práci nebo i přijmout práci odmítají. Spíše se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Do této kategorie řadíme také osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.

Tzv. **job stagnation**, nastává tehdy, když vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. Tedy i lidé silně nespokojení se svojí prací nechtějí v době vysoké nezaměstnanosti riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa a setrvávají ve stejném často frustrujícím zaměstnání. [9]

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu. Převládá subjektivní přesvědčení, že jejich mezní újma z práce je vyšší, než je na trhu převládající mzdová sazba. Můžeme takto rozlišit ty, kteří tak činí krátkodobě, a když neuspějí ve svém hledání, třeba se rekvalifikují, změni profesi a uplatní se na jiném odvětvovém trhu. Ti druzí nechtějí pracovat raději vůbec, než aby pracovali za nižší mzdu, než si představují a mohou dát přednost životu ze sociálních dávek. Jsou-li sociální dávky nižší a doba jejich vyplácení kratší, bývá délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti také nižší. Míra nezaměstnanosti, kterou registrují ÚP, obvykle

⁸ Rekvalifikace, veřejně prospěšné práce.

zahrnuje i určitou dobrovolnou nezaměstnanost. Z tohoto pohledu by mohla být registrovaná nezaměstnanost mírně nadhodnocena.

Nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá. Někteří by byli ochotni pracovat i za nižší mzdu, ale nemohou pracovní místo najít. Postihuje to zejména takové pracovníky, kteří nemají alternativní příležitosti, pro které je rekvalifikace a změna profese obtížná. Příčinou této nezaměstnanosti jsou překážky, které brání poklesu mezd i v situaci převisu nabídky práce. Odbory často brání poklesu mezd, způsobují nedobrovolnou nezaměstnanost svých vlastních členů. Pokud by mzdy poklesly na rovnovážnou úroveň, nedobrovolná nezaměstnanost by zmizela. Kromě odborů, za překážku považujeme i uzákoněnou minimální mzdu, která může u některých nekvalifikovaných profesí, kde je rovnovážná mzdová sazba nízká, vyvolat nedobrovolnou nezaměstnanost. Pokud by firmy mohly vyplácet nižší mzdy, nezaměstnanost by vůbec nevznikla. Toto se týká i mladých pracovníků bez praxe. [1]

Dlouhodobá nezaměstnanost

Zdali je nezaměstnanost závažným problémem, to závisí především na délce jejího trvání. Ekonomika neustále mění svou strukturu podle aktuální poptávky. Tyto strukturální změny v ekonomice doprovázejí pohyby na pracovních trzích, kdy lidé do nezaměstnanosti vstupují a opět z ní vystupují. K tomu, aby lidé našli nové pracovní místo, které by odpovídalo jejich schopnostem a kvalifikaci, potřebují nějaký čas. Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, nezpůsobí závažné problémy ani pracovníkům, ani ekonomice. Ovšem dlouhodobá nezaměstnanost už závažným problémem je protože, pokud se lidem po dlouho dobu nedaří najít vhodné pracovní místo, mohou se dostat do ekonomických potíží. Začínajícím propadem životní úrovně a vedoucí někdy až k existenčním problémům celé rodiny. To může být spouštěč laviny sociálních a psychologických problémů: ztráta společenských a sociálních vztahů, ztráta schopnosti komunikace, ztráta důvěry ve vlastní schopnosti a naděje na změnu situace. [1]

Dlouhodobá nezaměstnanost může přetrvávat v období dlouhotrvající hospodářské deprese, a pokud oživení ekonomiky dlouho nepřichází, nevytvářejí se nová pracovní místa. Nezaměstnaní nemohou pracovní místo najít, protože těch je méně, než je pracovníků nabízejících práci. Další příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti mohou být dlouhodobé

mzdové strnulosti na pracovních trzích, kdy mzdy neklesají ani v době velké nezaměstnanosti. Poklesu mezd často brání dlouhodobé mzdové dohody, které jsou výsledkem kolektivních vyjednávání odborů⁹ se zaměstnavateli.

Teorie trhu práce s insidery¹⁰ a outsiders¹¹ tvrdí, že mzdových a ostatních relevancí vyjednávání o podmínkách práce s firmami jsou outsideři vyloučeni. Odbory totiž hájí zájmy pouze insiderů, kdežto firmy nemohou vyjednávat s outsidersy. Kdyby odbory neměly tak silnou pozici, mohly by firmy najímat outsidersy za nižší mzdy, nebo nové firmy by měly výhodu levnější práce.

Stejněsměrně působí i vysoké podpory v nezaměstnanosti, čím jsou vyšší a čím je delší doba jejich vyplácení, tím slabší je úsilí a motivace nezaměstnaných najít si nové pracovní místo a přizpůsobit se požadavkům trhu práce. [1]

Problém hysterze¹² na trhu práce

Nabízí se otázka: jak působí dlouhodobá nezaměstnanost na chování lidí? Člověk si postupně zvykne na to, že nepracuje. Vypadne z pravidelného životního rytmu, odvykne pravidelné povinnosti a zjistí, že i z podpory se dá žít, i když mnohem skromněji. Někteří ztratí víru, že vůbec práci najdou, a nebudou schopni vyvíjet takové úsilí na její hledání jako dřív.

Synergicky může působit i chování firem, tedy potencionálních zaměstnavatelů. Dlouhodobá nezaměstnanost může posloužit jako negativní signál: nemá chuť pracovat, pracovník dlouho nepracoval, ztratil jenom smysl pro povinnost, ale i svoji odbornost. Výsledkem bude, že ochota firem zaměstnat takového pracovníka bude minimální a čím déle bude trvat nezaměstnanost, tím těžší je se vrátit zpět na pracovní trh. Zde se původní nedobrovolná nezaměstnanost mění v dobrovolnou, a tak zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost se tak často stává problémem poměrně malé skupiny pracovníků, kteří jsou bez zaměstnání relativně dlouhou dobu. [3]

⁹ Odbory nepřipustí pokles mezd.

¹⁰ Insideři jsou ti, kteří jsou zaměstnaní.

¹¹ Outsideři jsou ti, kteří stojí mimo pracovní proces, nezaměstnaní.

¹² Vyjadřuje závislost stavu na stavech předchozích.

2.2 Nezaměstnanost z pohledu ekonomických směrů

Nezaměstnanost je předmětem reflexe ze strany veřejného mínění i různých vědních disciplín. Způsob, jakým je společností pojmána, spoluurčuje způsob, jakým se jí snaží společnost čelit a v jakém rozsahu. Za jakých podmínek kompenzuje její důsledky prostřednictvím sociálního státu¹³.

Názory na podstatu tohoto jevu i na způsoby, jak se s ním má společnost vyrovnat, lze velmi zjednodušeně shrnout do tří typických skupin, odpovídajícím třem základním paradigmatům ekonomického myšlení:

- *liberalistickým (vyrůstajícím z tradice klasické ekonomie);*
- *keynesiánským;*
- *marxistickým.* [10]

Liberálové

Liberalistická a neoklasická ekonomie považuje nezaměstnanost za výsledek působení tržního mechanismu, jako výraz nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce. Nepružnost nabídky na trhu práce, vůči měnící se poptávce, způsobuje nezaměstnanost a tato nepružnost je spojena s potřebou měnit zaměstnání především v následujících třech případech:

- malá informovanost o volných pracovních místech;
- malá ochota k mobilitě;
- malá ochota akceptovat zhoršené a zejména mzdové podmínky. [10]

Liberalistická a neoklasická ekonomie je soustředěna kolem koncepce trhu a rovnováhy na trhu. A to zajišťované svobodnou soutěží, s cenami jako základním mechanismem přizpůsobování a vytváření této rovnováhy mezi množstvím a cenou. Každý existující trh má určitou cenovou rovnováhu, ta je v tomto případě získávána více méně automaticky tržním mechanismem. Nezaměstnanost je do určité míry funkční, je výrazem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce. Projevem krátkodobého, výjimečného narušení ekonomické rovnováhy, kterou tržní mechanismus prostřednictvím „neviditelné ruky“ po uplynutí určitého období přizpůsobování se poptávky a nabídky opět odstraní. Nezaměstnanost je vlastně způsobována nepružností nabídky na trhu práce, tato nepružnost je

¹³ Jak stát umožňuje nezaměstnaným kompenzovat ztrátu možností získat příjem na trhu práce.

spojena s potřebou měnit zaměstnání. Nezaměstnanost je především výrazem doby, kterou lidé potřebují k přizpůsobení se změnám poptávky na trhu.

Určitá míra nezaměstnanosti je pojmána jako neodstranitelné minimum, jedná se o jakousi přirozenou míru nezaměstnanosti, která je ekvivalentní k nezaměstnanosti dobrovolné. Kdo chce pracovat a akceptovat mzdu, má vždy možnost práci získat. Proto je zde tendence považovat i cyklickou a strukturální nezaměstnanost spíše za nezaměstnanost dobrovolnou. Je výsledkem neochoty pracovat za podmínek, které jsou ještě přijatelné pro zaměstnavatele, ale nevyhovující pro pracovní sílu. Především nadměrné mzdové požadavky se tak jeví příčinou nezaměstnanosti. [8]

Nezaměstnanost dále ovlivňuje výše podpor a velikost stigma¹⁴ přisouzeného společností nezaměstnanému. Podmět k práci oslabuje systém zaručeného příjmu z dávek sociálního státu a také je nepříznivě chápán i vliv monopolně se chovajících odborů. Jako řešení této situace se jeví krácení podpor tak, aby nemohly konkurovat jako alternativní životní příjem sníženým mzdám. Jako druhé řešení je pak odstranění monopolu odboru na trhu práce, což umožní potřebné snížení mezd.

Řešení nezaměstnanosti je tedy nacházeno především na straně nabídky práce a koncentruje se na boj proti inflaci, mzdové regulaci a na omezení síly sociálního státu. Boj proti inflaci má přednost před bojem proti nezaměstnanosti. Při efektivní kontrole inflace se předpokládá, že se můžou obnovit podněty k investicím a udržení konkurenční schopnosti národní ekonomiky na světovém trhu a tím i pracovní příležitosti. Liberálové inflaci spojují především s mírou růstu peněžní nabídky, proto se brání velkým státním výdajům na udržování sociálního státu. [9]

Monetaristická reakce na Keynesa

Krise 70. a 80. let je spojená s masovou nezaměstnaností a vystřízlivěním ze snu o plné zaměstnanosti. Ta vedla až k obecné skepsi vůči státní regulaci ekonomiky, kterou byla plná zaměstnanost od 40. let do těchto krizových momentů udržována. Vysokou míru nezaměstnanosti monetaristé vysvětlují chybnou alokací zdrojů produkce jako následek

¹⁴ Pohled liberalistického paradigmatu na sociální stát je skeptický.

předchozího dlouhého období státních zásahů do ekonomiky. Je třeba říci, že dlouhá léta vládní politika většiny poválečných vlád západoevropských zemí vycházela z Keynesovy koncepce „výměny nezaměstnanosti za inflaci“. Z hlediska monetaristů je nezaměstnanost více důsledkem než příčinou takovéto politiky. [8]

Liberalisté tvrdí, že nelze mít současně plnou zaměstnanost a nízkou inflaci, proto sami dávají přednost nízké inflaci za cenu vyšší nezaměstnanosti. Keynesovo stanovisko je opačné, ten dává přednost nízké nezaměstnanosti za cenu vysoké míry inflace. Výměna nezaměstnanosti za inflaci je ovšem pro monetaristy nepřijatelná. Růst nezaměstnanosti je jimi chápán jako přiměřená oběť za životně nezbytnou redukci míry inflace. Přirozená míra nezaměstnanosti by mohla být pozměněna politikou, která bezprostředně ovlivňuje podmínky postavení pracovní síly na trhu práce (rekvalifikace, zvyšování kvalifikace, podpora mobility apod.), nikoliv za pomoci rostoucí agregované poptávky vytvářené veřejnými výdaji. [9]

Keynes

Ekonomové podle Keynesa rozlišují zpravidla čtyři druhy nezaměstnanosti:

- **frikční**, vznikající v důsledku toho, že určitá část lidí opouští jedno zaměstnání a odchází hledat jiné zaměstnání (často se hovoří o frikční nezaměstnanosti);
- **sezónní**, podmíněnou tím, že v určité době některá výrobní odvětví ztrácejí předmět své činnosti;
- **cyklickou**, vznikající v podmínkách cyklické deprese (work reduction – mizí práce, ale obvykle nemizí definitivně pracovní místa);
- **strukturální**, vznikající tehdy, když zanikají určitá výrobní odvětví. V těchto odvětvích obvykle mizí nejen práce, ale nenávratně i pracovní místa (job reduction). Strukturální nezaměstnanost spojujeme s tzv. technologickou nezaměstnaností, jejíž podstatou je, že rozvoj nových metod úspor práce předstihuje vytváření nových pracovních příležitostí. [8]

Na rozdíl od klasické liberální a neoliberální ekonomie, která vysvětluje celou nezaměstnanost jako frikční či dobrovolnou, pro Keynesa je výchozím bodem uznání *existence stálé nedobrovolné nezaměstnanosti*. Rozlišujeme dvě rozhodující příčiny masové a přetrvávající nezaměstnanosti:

- technologický pokrok, vytlačuje živou práci;
- chronický nedostatek poptávky, nedostatečná kupní síla obyvatelstva a omezování sklonu k investicím.

Chronický nedostatek poptávky směřuje k omezování investic a následně k malé zaměstnanosti, což opět snižuje poptávku. Tak je v ekonomice neustále přítomna nucená nezaměstnanost jako důsledek malé efektivní poptávky. [8]

Hlavní problém je spatřován v *technologické nezaměstnanosti*, poněvadž technologický pokrok je tak rapidní, že ekonomika nestačí vytvářet nové možnosti pro využití uvolněné pracovní síly. Z tohoto důvodu hovoříme o technologické nezaměstnanosti, způsobené nástupem strojů a zařízení, které prudce zvyšují produktivitu práce a šetří použití živé práce.

Keynes vyžaduje státní intervenci do ekonomiky, což pochopitelně stojí v protikladu k liberalistickému přesvědčení, že ekonomika může být řízena jen „neviditelnou rukou trhu“. Tedy podle Keynesa může vláda řídit poptávku i celou ekonomiku prostřednictvím:

- podpory ochoty investovat a
- podpory sklonu ke spotřebě, především formou veřejných výdajů jako nástrojů ozdravení ekonomiky.

Původ vysoké nezaměstnanosti je, z tohoto pohledu, chybná peněžní a fiskální politika státu, spojená s krácením veřejných výdajů v době recese. I když se při uplatňování této politiky nelze vyhnout určitému inflačnímu tlaku, je inflace pojmána jako menší zlo než přetrvávající masová nezaměstnanost. Proto je sociální stát chápán pozitivně, protože svými dávkami umožňuje udržet koupěschopnost obyvatelstva. Takto podporuje agregovanou poptávku, která stimuluje růst počtu pracovních míst i snižování nezaměstnanosti. [9]

Typy nezaměstnanosti

Podle příčin, které vedou ke vzniku nezaměstnanosti, a také podle jejích projevů v reálné ekonomice rozeznáváme tři základní typy nezaměstnanosti:

- **Frikční nezaměstnanost** – vzniká působením životního cyklu obyvatelstva, jako je: pohyb lidí z oblastí do oblastí, hledání prvního zaměstnání po absolvování školy,

případně hledání nového lépe vyhovujícího pracovního uplatnění, následování životního partnera do jeho místa bydliště atd. Tato nezaměstnanost má převážně krátkodobý charakter a ekonomice je spíše prospěšná¹⁵, nemá výrazně negativní důsledky. [5]

Frikční nezaměstnanost je někdy označována jako „normální“, což jest 1 – 2 % a délka je přibližně 6 – 12 týdnů. Tuto nezaměstnanost definujeme tak, že její trvání je determinované při existujících zákonných možnostech fluktuace časem, který je potřebný na:

- vyhledání nového pracovního místa (získání informací a délka rozhodování o přijetí pracovního místa);
- změnu pracovního místa (příprava na přijetí do zaměstnání a výměna bytu spojená se změnou bydliště).

Tento druh nezaměstnanosti bývá také někdy nazýván fluktuační nezaměstnaností a je nutnou podmínkou optimální alokace pracovních sil. Vzniká jako důsledek neustálého pohybu mezi oblastmi, pracovními místy a různými fázemi životního cyklu. [10]

- **Cyklická nezaměstnanost** – za příčinu je považován cyklický pohyb ekonomiky, vykazován jako odchylka skutečné nezaměstnanosti od přirozené míry nezaměstnanosti. Negativní důsledky jsou umocněny tím, že postihuje celou ekonomiku plošně, přes všechny sektory národního hospodářství. V recesi se obvykle cyklická nezaměstnanost zvyšuje, zatímco ve fázi expanze klesá. Délka trvání je proměnlivá a řídí se délkou aktuálního ekonomického cyklu. Do cyklické nezaměstnanosti řadíme i sezónní nezaměstnanost, která se vyskytuje v odvětvích národního hospodářství, jež procházejí sezónními výkyvy. [5]

Cyklickou neboli sezónní nezaměstnanost způsobuje:

- nepravidelná produkce v odvětvích, kde je produkce závislá především na počasí (stavebnictví, zemědělství, rybolov, lesnictví a povrchová těžba);
- výkyvy ve spotřebě vyvolány buď institucionálními příčinami jako jsou vánoční a velikonoční svátky, nebo střídáním ročních období.

¹⁵ Optimální alokace pracovní síly pomáhá zvyšovat společenskou efektivnost.

Tato nezaměstnanost pochopitelně silně zatěžuje pojistné fondy, proto v některých zemích přijímají opatření na podporu celoročních prací ve stavebnictví. Takto příslušný ÚP kompenzuje za určitých předpokladů mzdu ve výši 60 – 80% čisté mzdy. [10]

- **Strukturální nezaměstnanost** – vyvíjí se v případě nesouladu kvalifikační struktury práce na trhu nabízené a poptávané. Jako příčiny tohoto jevu můžeme uvést: změny struktury ekonomiky, technický pokrok¹⁶. Strukturální nezaměstnanost bývá regionálně velmi odlišná a má sklon v ekonomice přetrvávat dlouhou dobu. Z těchto důvodů je považována za tu, která má nejvíce negativních dopadů na ekonomiku. [5]

Indikátor strukturální nezaměstnanosti je značný počet neobsazených, volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných. Tento nesoulad může vzniknout tehdy, je-li poptávka po určitém druhu práce rostoucí, zatímco po jiném druhu práce je klesající. Nabídka se dostatečně rychle nepřizpůsobuje. Dalším indikátorem růstu strukturální nezaměstnanosti je růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a taktéž růst času neobsazení pracovních míst.

Hlubší příčiny strukturální nezaměstnanosti jsou:

- *imobilita podmíněná regionální nezaměstnaností*
(prostorová imobilita pracovních sil překáží nebo ztěžuje rovnováhu regionálních trhů práce);
- *technologická nezaměstnanost*
(technologické změny způsobují pokles poptávky po práci);
- *strukturální nezaměstnanost vyvolaná růstem nabídky práce*
(např. příliv emigrantů);
- *strukturální nezaměstnanost podmíněná mzdovou strukturou*
(dochází ke zdražování určitého druhu práce). [10]

Strukturální nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženy:

- ženy s dětmi – samoživitelky;
- rodiče s více dětmi
- starší osoby
- osoby s nízkou kvalifikací

¹⁶ Technologická nezaměstnanost nahrazuje živou pracovní sílu stroji.

- osoby zdravotně nebo jinak handicapované.

Strukturální nezaměstnanost nejčastěji odstraňujeme nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, jako je pomoc při začleňování osob na nová pracovní místa, opatření na podporu pracovní mobility a důležitou roli zde hraje flexibilní mzdový systém. [10]

Marxistické paradigma

Podstatou marxismu je, že nezaměstnanost je spjata s kapitalismem, který je vnitřně neschopný vyhnout se opakujícím se krizím a proto i periodické masové nezaměstnanosti. Takže ekonomiku nechápeme jako stabilní a samo regulující se mechanismus, ale jako nestabilní a inkonzistentní v důsledku jejích vnitřních rozporů. Problém nezaměstnanosti není zásadně řešitelný již proto, že plní nezanedbatelné funkce při udržování kapitalistického systému hospodářství. Především vytváří rezervu pracovních sil drženou v záloze pro měnící se vykořisťovatelské potřeby kapitálu. Relativní přebytek obyvatelstva tak tvoří průmyslovou rezervní armádu, která je pozadím zákona poptávky a nabídky práce. Tato rezerva pracovních sil umožňuje, aby tempo akumulace bylo nezávislé na přirozeném přírůstku obyvatelstva, je rezervou pro neočekávané pohyby kapitálu v odvětvové struktuře. Reguluje pohyb mezd v souladu s potřebami kapitálu, tudíž udržuje cenu pracovní síly v hranicích rentability kapitálových vkladů. A ztěžuje organizovaný postup pracovních sil proti kapitálu. [9]

Skutečný stav nezaměstnanosti je výsledkem absolutního poklesu poptávky po práci. Centralizace kapitálu urychluje zároveň převraty v technickém složení kapitálu, a tím relativně zmenšují poptávku po práci. Ze zaměstnání jsou přímo vytlačovány osoby nahrazené novými stroji a nepřímo osoby, které by byly jinak při rozšiřování podniků na staré technické základně trhem práce absorbovány. Nezaměstnanost v tomto případě chápeme jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu. Odstranit lze jen zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků.

Marxisté se dále soustředí na problematiku nezaměstnanosti spojené s krizemi z nadvýroby. Původ nacházíme v cyklické nezaměstnanosti jako důsledek cyklického průběhu akumulace, jenž je vlastní mechanismu fungování kapitalistického hospodářství. Ozdravení ekonomiky nezávisí jen na stimulaci agregované poptávky pomocí peněžní a fiskální politiky jako

v případě Keynesa, ale také na obnovení podmínek pro opětovné pokračování akumulace kapitálu. [9]

2.3 Nejistoty trhu práce a rizikové skupiny

Za jeden z nejhorších důsledků socialistického období se dá považovat ztráta pocitu odpovědnosti jednotlivce za vlastní osud. Několik generací se naučilo spoléhat na ochranný deštník státu téměř ve všech krizových situacích.

Jistota zaměstnání se od počátků přeměny stala velice ceněnou hodnotou. Růst důležitosti jistoty tak úzce souvisí s reálnějším pohledem na osobní perspektivu v zaměstnání. Hodnota jistoty práce je v rovině postojů nejvýrazněji vyjádřena obavami z rizika nezaměstnanosti, které dnes sdílí zhruba třetina ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Jednotlivé sociální skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Absentující vzdělání, vyšší věk či odlišná barva kůže jsou mnohdy větší překážkou v nalezení pracovního uplatnění než nedostatek kreativity či neochota dojíždět za prací. Časem vykrystalizovaly skupiny, jejichž pozice na trhu práce je rizikovější a které proto vyžadují specifickou pozornost jak z hlediska analýzy svého postavení, tak při hledání cest z tohoto ohrožení. Je nesporně důležité definovat správně rizikovost, neboť se od toho odvíjí buď kratší či delší výčet rizikových skupin. Dále se zaměříme na skupiny nejvíce ohrožené nezaměstnaností. [7]

Nekvalifikovaná pracovní síla

Není překvapující, že šance obávat se ztráty zaměstnání mají lidé s nejnižší kvalifikací. Všechny analýzy přesvědčivě dokazují, že nejvíce zasaženi nezaměstnaností jsou lidé, jejichž kvalifikace je buď žádná, nebo jen velmi nízká. Je to pochopitelné, neboť dochází ke změnám v odvětvové a profesní struktuře, kde růst úrovně složitosti práce vyžaduje stále vyšší úroveň kvalifikace. Lidé s nižší kvalifikací budou stále obtížněji hledat pracovní uplatnění. Přitom na nejméně kvalifikovaná místa přicházejí zahraniční pracovníci, což jejich pozici dále zhoršuje.

Tato situace by se dala vyřešit získání takové kvalifikace, která jim umožní nalézt místo na trhu práce. Ale problém je v tom, že část z nich má značně omezenou intelektuální kapacitu, tak toto řešení nepřipadá v úvahu. Pro ty co nechtějí pracovat, připadají v úvahu jako řešení jen silně restriktivní prostředky, tedy snížení či odejmutí sociálních podpor a tímto donutit nezaměstnané pracovat. [7]

Ženy

Další skupina vystavená většímu riziku na trhu práce jsou ženy, ale zejména ty, které ve svém aktuální postavení spojují nízkou či neperspektivní kvalifikaci s plněním svých rodičovských povinností. Rovnými příležitostmi mužů a žen i postavení žen na trhu práce se zabývají mnohé genderové studie a mnoho analytiků v ČR i v zahraničí.

Při současném právním uspořádání, ekonomické situaci a zachovávání demokratických předpisů je tato situace jen obtížně řešitelná. Proto se situací žen na mateřské dovolené a s malými dětmi se nebudeme dále zabývat. [7]

Vlivy fází životního cyklu

Podstatnou úlohu ve vnímání jistoty zaměstnání a dalších charakteristik spojených s pozicí na trzích práce hraje věk, respektive fáze životního cyklu. S růstem věku pochopitelně klesá ochota měnit navyklé stereotypy. Vnímání nejistot je výraznější ve fázích životního cyklu, zejména v začátcích pracovní dráhy a posléze i s jejím ukončením. U žen je z hlediska nejistot nejvýznamnější fází období předcházející a následující mateřství. [7]

Absolventi škol

Dosavadní zkušenosti z vývoje nezaměstnanosti prokazují, že nejvíce potíží s hledáním odpovídajícího pracovního uplatnění mají lidé po skončení přípravy na povolání. Specifickým rysem absolventů je oproti ostatním skupinám na trhu práce absence praktických zkušeností, zahrnujících nejen zkušenosti vyplývající z aplikace studovaného oboru v praxi, ale také základní pracovní návyky. Problémy se vstupem absolventů škol na trh práce jsou spojeny se sníženou možností realizovat získané znalosti a dovednosti, tak i s odkladem postupného osvojování si jmenovaných návyků.

Zaměstnavatelé problémy absolventů vidí především v tom, že postrádají širší profesní dovednosti. Předpokládají, že pokud se absolvent o obor zajímal již v průběhu studia, jistě nějaké zkušenosti získal. Skutečnou překážku zaměstnavatelé vidí ve stávající legislativě, např. nemohou si sami stanovit zkušební dobu zaměstnání. Další příčiny nezájmu o zaměstnávání absolventů jsou, zejména v případě absolventů středních a vysokých škol, nepřiměřené platové požadavky, které neodpovídají jejich nulové zkušenosti a často i nízké úrovni odborných dovedností. [7]

Předdůchodový věk

Zvýšené míře případných obav jsou vystaveni na opačném konci profesní dráhy ti, jimž se blíží termín odchodu do důchodu. Řeší, jak si co nejdéle udržet, případně jak vytvořit co nejlepší podmínky pro ukončení profesní dráhy. Současně je nezbytné posilovat vědomí celé společnosti o společenské žádoucnosti zaměstnávání starších osob. Je to v zájmu všech generací, protože ekonomicky aktivní stárnutí totiž snižuje zatížení mladých a středních generací, sociálně, ekonomicky a psychologicky posiluje starší generace a eliminuje tak rizika plynoucí z tzv. „ageismu“¹⁷. [7]

Osoby se zdravotním postižením

Výrazné problémy s nalezením odpovídajícího pracovního uplatnění mají lidé se zdravotním postižením. Jedná se o značně heterogenní skupinu, záleží na charakteru postižení (fyzické, psychické, genetické či získané v důsledku nemoci či úrazu). Cílem současné společnosti je pomoci zdravotně postiženým začlenit se do společnosti a využít tak jejich pracovního a sociálního potenciálu. Zlepšení současného stavu pro zdravotně postižené je třeba hledat zejména ve třech oblastech:

- rozšiřování možností jejich dodatečného vzdělání;
- posílení motivačních faktorů pro vstup na trh práce úpravou pravidel pro výplatu sociálních dávek;

¹⁷ Ageismus je termín označující předsudky a negativní představy o starých lidech nebo diskriminaci vůči staršímu člověku či skupině starších.

- odstranění bariér znemožňujících zaměstnavatelům přijímat zdravotně postižené do zaměstnání bez obav z nemožnosti jejich případného propuštění (předpoklad flexibility trhu práce). [7]

Romové

Romové jsou jedinou národnostní skupinou v českých zemích, která je etnickou, kulturní a ekonomickou minoritou. Jejich pozice v ČR je specifická, obecná příčina problémovosti postavení Romů je nižší adaptabilita na sociální prostředí majoritní populace. Způsobená odlišným sociálním a kulturním vývojem ve spojení se specifickým demografickým chováním. Jednou z těchto odlišností je postoj ke vzdělání, více než 80% romských dětí vychází ze zvláštních škol, tři čtvrtiny romských uchazečů o zaměstnání mají jen základní a 10% neukončené základní vzdělání.

Těžiště společenského úsilí by mělo být zaměřeno především na tu skupinu Romů, kteří se již adaptovali (v pozitivním slova smyslu) na nové společenské podmínky. Podpořili Romy poskytnutím možnosti legálního obohacování se, pomoc při získávání vyšší kvalifikace, zaměstnávání ve veřejných službách atd. Takto by se mohly vytvářet prestižní vzory pro zbytek romské populace a přispělo by se k další diferenciaci v místních romských komunitách. Zejména aby došlo ke změně postoje k práci a k přístupu v zaměstnání. [23]

III. Charakter trhu práce v České republice

V průběhu celého středověku se nemluvilo o nezaměstnaných, ale o chudých. Lidé, které bychom ze současného hlediska považovali ve středověku za nezaměstnané, byli pojímáni jako součást chudiny. Teprve až po přechodu na tržní hospodářství po průmyslové revoluci by se mohlo začít hovořit o nezaměstnanosti. Zhodnocení o relativně nízké nezaměstnanosti v 19. století je možné hledat i v těchto příčinách: ženy se často nepočítaly mezi pracovní sílu, sloužily v domácnostech a ve Spojených státech se nízká míra nezaměstnanosti přičítá osidlování západu.

Začátkem nového století dochází k prvním debatám o problému nezaměstnanosti, nicméně během 1. světové války veškeré diskuse logicky ustávají. Krátce po skončení světového konfliktu začíná období deprese a nezaměstnanost rychle roste. Ve 30. letech postihuje téměř celý svět. Zároveň se však v této době začíná prosazovat představa, že nezaměstnanost není jen důsledkem lenivosti či nechuti k práci, jak se společnost domnívala, ale také je výsledkem sociální situace způsobené silami, nad nimiž člověk nemá kontrolu. Růstem nezaměstnanosti dochází k vytváření ochranných prostředků ze strany státu, buduje se systém podpor a pojištění pro případ nezaměstnanosti.

Po několikaletém období plné zaměstnanosti v důsledku 2. světové války se v 50. a 60. letech drží v Evropě nezaměstnanost na nízké úrovni. Zejména vlivem rozvoje služeb a stále velkým počtem žen mimo pracovní trh. Ke konci 60. let a v 70. letech však dochází v Evropě i v USA k nárůstu nezaměstnanosti vlivem nastoupení nových technologií, které mnohdy nahrazují lidskou činnost stroji. Přesto dopad pro nezaměstnané obyvatelstvo není zdaleka tolik výrazný jako ve 30. letech 20. století, důvodem je již plně vyvinutý systém zajištění nezaměstnaných ze strany státu. Zatímco na počátku století byl mezi nezaměstnanými jen zanedbatelný počet lidí, kteří byli dlouhodobě bez práce, na konci 20. století počet dlouhodobě nezaměstnaných výrazně vzrůstá (50 % z počtu všech nezaměstnaných, 5% z celkového počtu pracovní síly). Újmou takto postižených lidí je to, že čím déle jsou bez práce, tím hůře ji získávají zpět. Otázka dlouhodobé nezaměstnanosti je velmi závažná pro postižené a to zejména v podobě snížení životní úrovně či nárůstu psychických problémů. Ale také pro stát, který je v důsledku

déletrvajících podpor či ztrát na neodvedených daních donucován ke stále větším výdajům, čímž nepochybně dochází k rychlému navyšování státního rozpočtu. [13]

Československo bylo zasáhnuto nezaměstnaností již na počátku 20. let, situace se však až do 30. let vyvíjela poměrně příznivě. Ve 30. letech ovšem krize zasáhla zemi plnou silou. Nezaměstnanost postihla obzvláště odvětví průmyslu, okresy orientující se na zemědělství byly postiženy méně. Velké problémy s nedostatkem práce zaznamenaly předně pohraniční oblasti, důsledkem bylo zejména prudké snížení možnosti vývozu zboží do zahraničí.

Nedílnou součástí způsobu života v Československu 80. let se stala i vysoká zaměstnanost žen, což přineslo postupnou přezaměstnanost. Plná zaměstnanost avšak u nás v těchto letech měla i nepříznivé důsledky. Například byla udržována nuceně i za cenu zbytečné nadvýroby. Ve druhé polovině 20. století dochází k nárůstu nezaměstnanosti.

V českých zemích se v 1. polovině 90. let nezaměstnanost drží pod úrovní západoevropských států. Míra nezaměstnanosti nepřesahuje hranici 5%, zatímco na Západě se pohybuje okolo 10%. Spojujeme to především s vyšším odchodem lidí do důchodu a s přezaměstnaností přetrvávající z dob starého režimu. Na Slovensku se objevuje dvojnásobná míra lidí bez práce než u nás. [13]

Ve 2. polovině 90. let i v ČR nezaměstnanost prudce vzrůstá. Souvisí to předně s rozsáhlou restrukturalizací zastaralého průmyslu. Zatímco v letech 1993 – 1996 se udržuje nezaměstnanost pod 3,5% , v roce 1998 již činí průměrná míra nezaměstnanosti 6%, rok poté dokonce 8,5 %. Počet dlouhodobě nezaměstnaných lidí roste, v roce 1999 byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných k celkovému počtu lidí bez práce na 29,7%.

Četné rozdíly v míře nezaměstnanosti jsou v jednotlivých okresech a městech. Zatímco Praha si udržuje stabilně nejnižší nezaměstnanost, v oblastech restrukturalizace průmyslu nebo v oblastech se zemědělskou výrobou se blíží k 20%. V důsledku toho, roste také obava lidí ze ztráty zaměstnání. V roce 1996 nezaměstnanost představovala pro 60,7% lidí závažný problém a co se týče hodnocení nabídky dostatečného množství pracovních příležitostí v obcích, bylo 16% lidí spokojeno a 43% nespokojeno.

Je racionální, že s rozvojem technologií, se stále větší nadvládou automatické činnosti nad manuální, roste nezaměstnanost. Nelze se tedy divit bázním lidí ze ztráty zaměstnání.

Moderní společnosti jsou společnostmi práce, budované podle pracovní etiky a profesních rolí, ale jsou také usměrňovány vizí a dnes i zřetelně rostoucí reálnou perspektivou světa bez práce. V realitě se práce stává z břemene privilegiem. [13]

3.1 Vývoj nezaměstnanosti v 1. pololetí 2010

Situace na trhu práce byla ovlivňována světovou hospodářskou krizí od konce roku 2008. V důsledku nedostatku zakázek propouštěli nejdřív zaměstnavatelé v automobilovém průmyslu i jejich subdodavatelé a podnikatelské subjekty ze sklářského průmyslu, později i zaměstnavatelé z dalších odvětví, především ze zpracovatelského průmyslu.

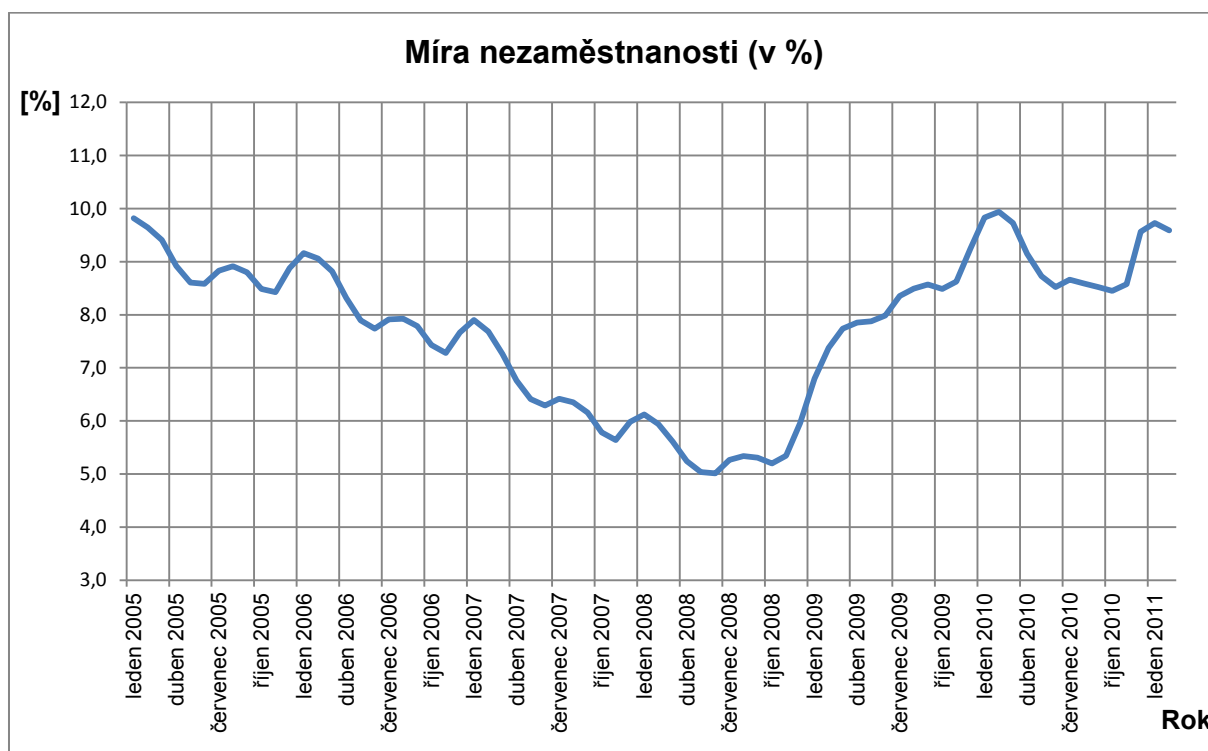
Vliv krize byl patrný ještě i v prvních měsících roku 2010. Míra nezaměstnanosti vzrostla v lednu z prosincových 9,2 % na 9,8 %, v únoru dosáhla hodnoty 9,9 %, což byly nejvyšší hodnoty od roku 2004. Mírné oživení a působení sezónních faktorů ovlivnilo trh práce v jarních měsících. Počínaje březnem se nezaměstnanost začala snižovat obdobně jako v období dlouhodobého poklesu nezaměstnanosti před krizí. Zlepšení situace se projevilo poklesem počtu nově evidovaných uchazečů a výrazným nárůstem vyřazených uchazečů o zaměstnání, zejména těch, kteří si našli práci sami nebo začali podnikat bez podpory ÚP. Vývoj nezaměstnanosti v České republice uvádí následující tabulka 3.1.1. Průměrná MN v roce 2005 činila 8,9%, v roce 2006 8,1%. V letech 2007 a 2008 míra nezaměstnanosti klesala a začala růst od roku 2009. [20]

Míra nezaměstnanosti (v %)	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
2005	9,8	9,6	9,4	8,9	8,6	8,6	8,8	8,9	8,8	8,5	8,4	8,9
2006	9,2	9,1	8,8	8,3	7,9	7,7	7,9	7,9	7,8	7,4	7,3	7,7
2007	7,9	7,7	7,3	6,8	6,4	6,3	6,4	6,4	6,2	5,8	5,6	6,0
2008	6,1	5,9	5,6	5,2	5,0	5,0	5,3	5,3	5,3	5,2	5,3	6,0
2009	6,8	7,4	7,7	7,9	7,9	8,0	8,4	8,5	8,6	8,5	8,6	9,2
2010	9,8	9,9	9,7	9,2	8,7	8,5	8,7	8,6	8,5	8,5	8,6	9,6
2011	9,7	9,6										

Tab. 3.1.1 Míra nezaměstnanosti v době od 01. 01. 2005 do 28. 02. 2011 [16]

Následující graf 3.1.1 prezentuje hodnotu míry nezaměstnanosti z předchozí tabulky. Míra nezaměstnanosti k 30. červnu 2010 představovala 8,5 % a meziroční míra nezaměstnanosti byla vyšší pouze o 0,5 p. b. Průměrná míra nezaměstnanosti se v 1. pololetí 2010 (zejména

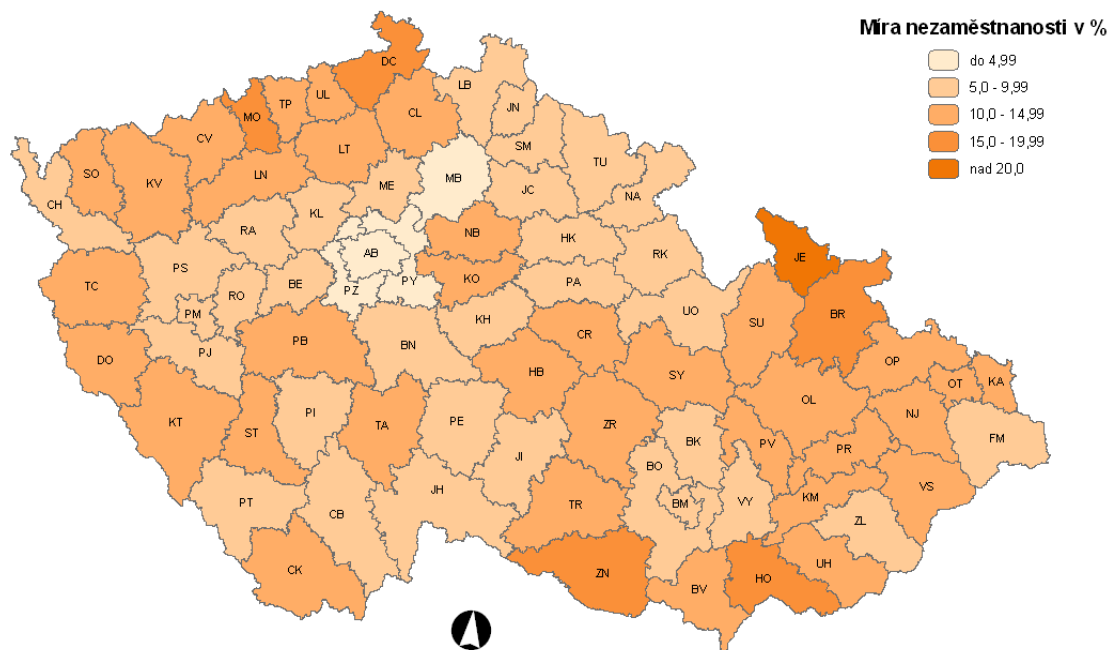
vzhledem k vysokým hodnotám na počátku roku) meziročně zvýšila ze 7,4 % na 9,4 %. V září a v listopadu míra nezaměstnanosti klesala a od prosince opět rostla. [20]



Graf 3.1.1 Míra nezaměstnanosti [16]

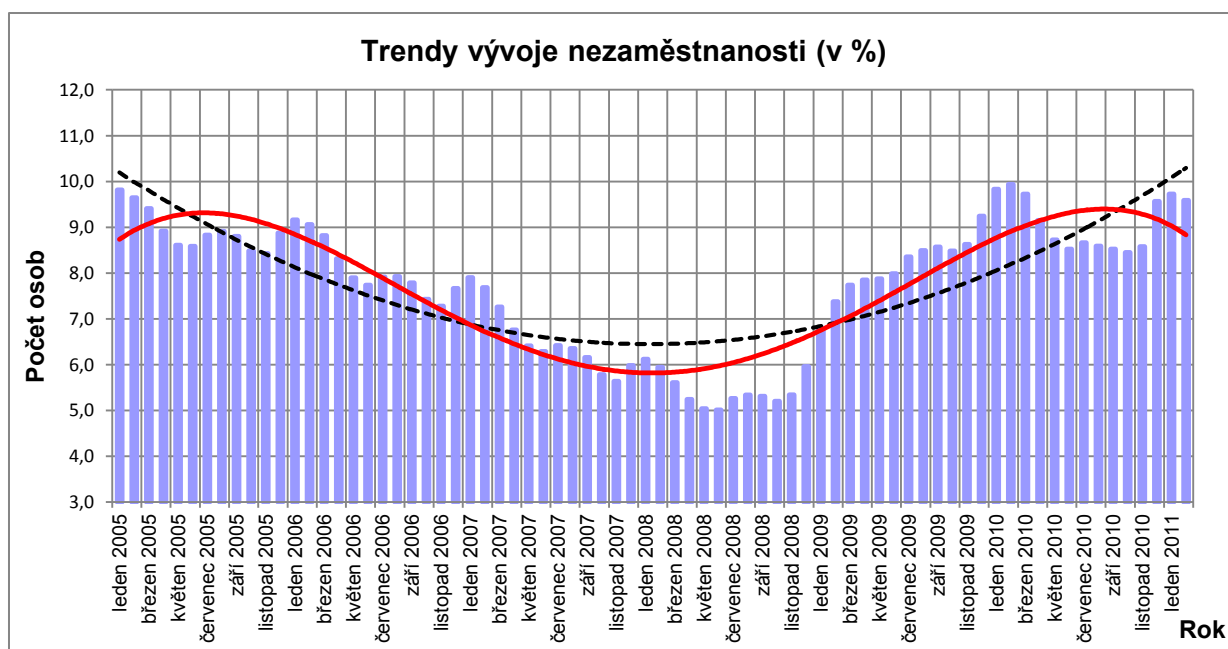
Nezaměstnanost postihuje některé okresy více než jiné, pro vyobrazení následuje mapa 3.1.1, která znázorňuje míru nezaměstnanosti v ČR, nejtmavší části vykazují nejvyšší míru nezaměstnanosti. K 28. 02. 2011 má okres Jeseník jako jediný z celé České republiky nad 20% míru nezaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti v okresech České republiky k 28. únoru 2011



Mapa 3.1.1 Míra nezaměstnanosti v okresech ČR k 28. 02. 2011 [16]

Graf 3.1.2 zobrazuje trendy vývoje nezaměstnanosti. Křivky spojnice trendu jsme vytvořili v grafu 3.1.1. Černá přerušovaná čára je logaritmická spojnice trendu druhého stupně. Vyjadřuje půlkruh, který v letech 2005 až 2008 klesá a v následujících letech roste, tato křivka nepopisuje dostatečně míru nezaměstnanosti, a proto bychom se podle ní neměli orientovat. Červená spojnice trendu zobrazuje polynomický trend čtvrtého stupně a je lépe přizpůsobená hodnotám v grafu. Obdobně jako předchozí křivka do roku 2008 klesá a následovně roste, ale v roce 2010 začíná opět klesat.



Graf 3.1.2 Trendy vývoje nezaměstnanosti [16]

Zjistili jsme tedy, že nezaměstnanost nemůžeme brát doslovně jako rostoucí nebo klesající trend. Nezaměstnanost je proměnlivá veličina a nedá se přesně určit budoucí vývoj. To neznamena, že se nepokusíme odhadnout nezaměstnanost do budoucna. Prognózu vývoje trhu v okrese Jeseník vypracujeme v páté kapitole, pokusíme se o statistický odhad a prognózu podle minulých let. Skutečná hodnota MN může být v budoucnosti úplně jiná, protože nedokážeme zohlednit a pojmout všechny faktory, kterých se nezaměstnanost týká.

Uchazeči o zaměstnání, volná místa a míra registrované nezaměstnanosti

	PRŮMĚR		1. pololetí 2010					
	1. pol. 2009	1. pol. 2010	31. 1.	28. 2.	31. 3.	30. 4.	31. 5.	30. 6.
Uchazeči o zaměstnání v (tis.)	433	550,8	574,2	583,1	572,8	540,1	514,1	500,5
ženy (v %)	49,4	47,1	46,1	45,7	46,1	47,6	48,9	49,8
muži (v %)	50,6	52,9	53,9	54,3	53,9	52,4	51,1	50,2
dosažitelní	420,5	536,3	562,4	568,5	556,3	523,6	499,2	487,7
Pobírající PvN (v tis.)	190,1	187,1	214,2	213,5	199,4	173,5	156,3	141,7
na celkovém počtu uchazečů (v %)	43,9	34,0	37,3	36,6	34,8	32,1	30,4	28,3
Průměrná výše PvN (v Kč) *	5873	5656	-	-	5629	-	-	5693
ženy	5173	5017	-	-	5010	-	-	5025
muži	6489	6173	-	-	6061	-	-	6357
Volná pracovní místa (v tis.)	59,1	32,5	31,6	32,1	33,1	32,9	33,1	32,9
Počet uchazečů na 1 volné VPM	7,3	17,0	18,2	18,2	17,3	16,4	15,5	15,2
Míra nezaměstnanosti (v %)	7,4	9,4	9,8	9,9	9,7	9,2	8,7	8,5
ženy	8,5	10,3	10,6	10,6	10,4	10,1	9,9	9,9
muži	6,6	8,7	9,3	9,5	9,2	8,4	7,8	7,5

* sleduje se čtvrtletně

Tab. 3.1.2 Uchazeči o zaměstnání, volná pracovní místa a míra registrované nezaměstnanosti [20]

Tab. 3.1.2 předkládá údaje za první pololetí roku 2009 a 2010. Ke konci měsíce června 2010 bylo v evidenci ÚP 500,5 tis. uchazečů o zaměstnání. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v 1. pololetí 2010 vzrostl na 550,8 tis., tedy o 117,8 tisíc. Průměrný podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání meziročně vzrostl z 97,1 % na 97,4 %. Počet uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti (PvN), plynule klesal po celé 1. pololetí 2010. K datu 30. června 2010 pobíralo podporu v nezaměstnanosti 141,7 tis. uchazečů o zaměstnání, tj. o 50,0 tis. méně než v roce 2009.

Průměrný počet nezaměstnaných s nárokem na PvN v 1. pololetí 2010 poklesl oproti roku 2009 o 3,0 tis. na 187,1 tis. Podíl uchazečů o zaměstnání s PvN k 30. 6. 2010 poklesl na 28,3 % celkového počtu uchazečů o zaměstnání a průměrný podíl za 1. pololetí 2010 představoval 34,0 %. Průměrná výše PvN meziročně klesla o 217 Kč (o 3,7 %) na 5 656 Kč. Podprůměrnou podporu v nezaměstnanosti pobíralo k 30. 6. 2010 cca 56,3 % uchazečů o zaměstnání, což je více než v roce 2009, kdy tento podíl činil cca 52,9 %. Maximální PvN ve výši 0,58 násobku průměrné mzdy pobíralo v červnu 2010 méně uchazečů o zaměstnání (4,0 tis.) než v roce 2009 (5,1 tis.). Průměrná výše PvN žen činila 5 017 Kč a byla výrazně nižší (o 18,7 %) než u mužů, kteří mají PvN ve výši 6 173 Kč, což je dáno především rozdíly v úrovni jejich výdělků. [20]

Do evidence ÚP se v 1. pololetí 2010 nově zaregistrovalo 352,9 tis. osob, tj. o 65,1 tis. méně než v 1. pololetí 2009. Z tohoto počtu bylo 55,9 % mužů (pokles o 34,8 tis.) a žen tedy 44,1%. Celkem vyřazených uchazečů o zaměstnání 391,5 tis. vzrostl o 84,8 tis. Podrobnější informace jsou zahrnuty v tabulce 3.1.3.

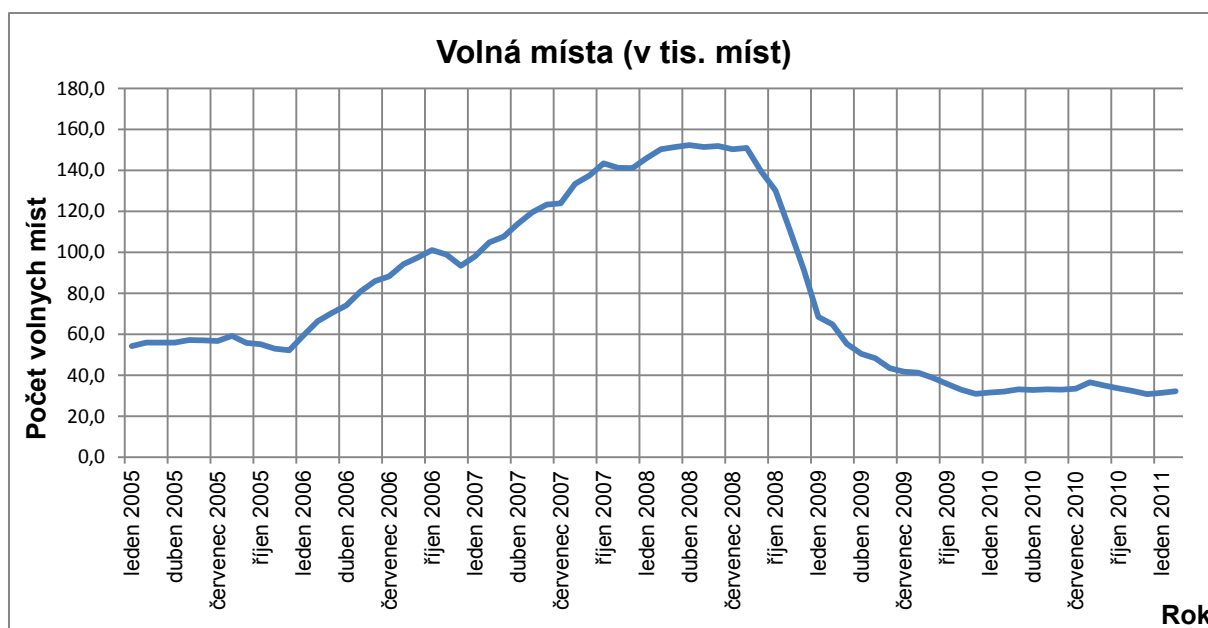
Toky evidované nezaměstnanosti (v tis. osob)

	1. pol. 2009			1. pol. 2010		
	celkem	I.Q	II.Q	celkem	I.Q	II.Q
Nově evidovaní	418,0	227,5	190,5	352,9	202,7	150,2
ženy	185,9	96,9	89,1	155,7	83,8	71,9
muži	232,1	130,6	101,4	197,2	119,0	78,3
Vyřazení celkem	306,7	130,9	175,8	391,5	169,1	222,5
umístění ÚP	38,5	13,4	25,2	45,9	16,0	29,8
umístění jinak	160,9	67,7	93,2	227,5	97,9	129,6
vyřazení pro nespolutráci	40,6	18,1	22,5	43,1	19,5	23,6
Vyřazení celkem - ženy	137,8	63,5	74,3	164,5	77,8	86,7
Vyřazení celkem - muži	168,9	67,3	101,6	227,0	91,3	135,7

Tab. 3.1.3 Toky evidované nezaměstnanosti v tis. osob [20]

Dále vidíme, že v 1. pololetí 2010 bylo umístěno do zaměstnání 273,4 tis. osob (počet se meziročně zvýšil o 74,0 tis. osob). Zvýšil se zejména počet těch umístěných do zaměstnání, kteří si našli práci sami nebo začali podnikat bez podpory ÚP, tj. o 41,4 %. Vyšší počty těch, kteří si našli práci, souvisejí s tím, že na trh práce přicházejí ve větší míře lidé dosud dlouhodobě zaměstnaní, kvalifikovaní, kteří mají v úmyslu co nejdříve se na trhu práce uplatnit. Podíl umístěných na ÚP na celkovém počtu vyřazených vzhledem k minimálnímu počtu volných pracovních míst poklesl z 12,6 % na 11,7 %. Nejvíce nově hlášených osob přicházelo v 1. pololetí 2010 z odvětví průmyslu, zejména zpracovatelského. Další odvětví, která přispěla k růstu počtu uchazečů o zaměstnání, patřilo odvětví: velkoobchodu a maloobchodu, stavebnictví a odvětví veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení. [20]

Z důvodu poklesu počtu volných pracovních míst a nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání se zhoršil nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Následující graf 3.1.3. zobrazuje křivku volných pracovních míst od roku 2005.



Graf 3.1.3 Volná místa v tis. míst [20]

Počet uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné pracovní místo se v červnu meziročně zvýšil z 10,7 na 15,2. Největší podíl v nabídce volných míst představovala místa určená pro administrativní, technické, zdravotnické, pedagogické pracovníky a pracovníky ve vědě a výzkumu; vyžadující maturitu nebo vysokoškolské vzdělání. Nejméně poklesla místa pro provozní pracovníky ve službách a obchodě o 0,7 tis., jejich podíl vzrostl o 10,2 %. Meziročně nejvíce poklesla volná pracovní místa pro pomocné a nekvalifikované dělníky o 7,2 tis. [20]

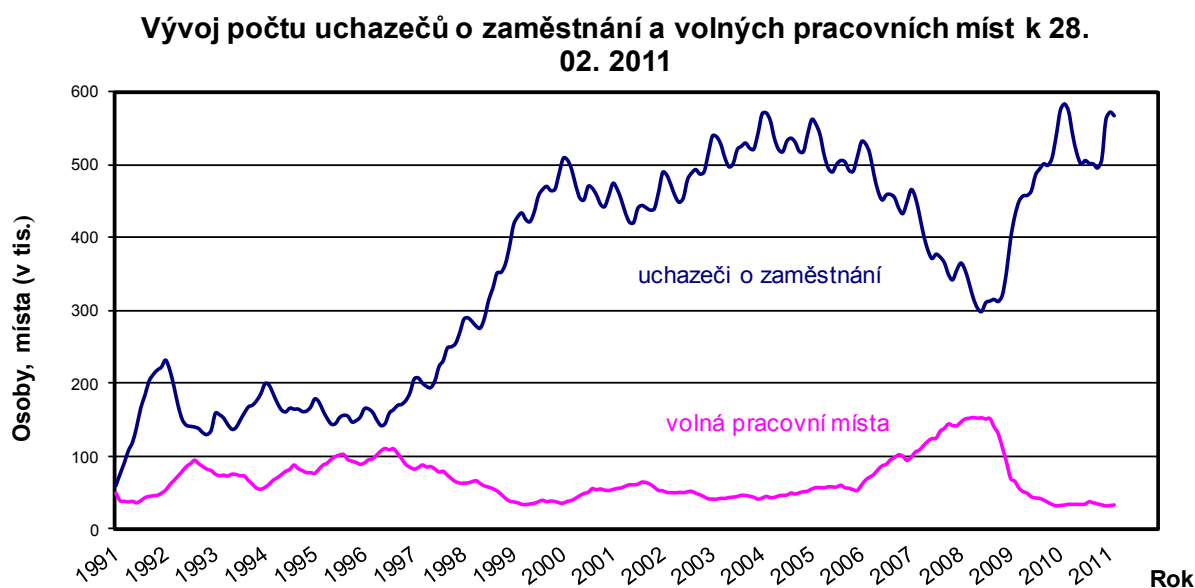
Pro lepší pochopení problematiky je důležitý graf 3.1.4, který zobrazuje počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo.



Graf 3.1.4 Počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo [20]

Z obou grafů můžeme vyčíst, že v letech 2007 a 2008 je nejvíce volných pracovních míst a zároveň nejmenší počet uchazečů na 1 volné pracovní místo. V roce 2005 bylo 8,6 uchazečů o zaměstnání (UOZ) na 1 volné pracovní místo; v roce 2006 to bylo 5,2 UOZ; 2007 – 3,0 UOZ; 2008 2,0 UOZ; 2009 – 10,7 a poslední naměřená hodnota pro rok 2010 – 15,2 UOZ. Vidíme tedy rapidní nárůst UOZ na 1 volné pracovní místo, což je opravdu nepříjemné. [20]

Předchozí informace jsou shrnuty v následujícím grafu 3.1.5. Můžeme tak vidět vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst od 01. 01. 1991 až do 28. 02. 2011. V letech 1998 a 1999 dochází k silnému růstu uchazečů o zaměstnání a v roce 2009 prudce ubývá volných pracovních míst. V důsledku celosvětové krize dochází k růstu nezaměstnanosti.



Graf 3.1.5 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst k 28. 02. 2011 [19]

3.2 Struktura uchazečů o zaměstnání

V posuzovaném období se zhoršila situace mladých lidí, žen pečujících o děti a zvýšily se počty dlouhodobě nezaměstnaných. Vývoj nezaměstnanosti proporcčně nezhoršil situaci osob se zdravotním postižením, osob s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace ani osob starších.

Věková struktura uchazečů o zaměstnání ukazuje, že stejně jako v minulém roce se meziročně nejvíce zvýšil počet nezaměstnaných ve věkové kategorii do 25 let. Další věkovou kategorií, které ÚP věnují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, jsou uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let. Podrobnější informace nalezneme v tabulce 3.2.1. [20]

Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

	k 30. 6. 2009		k 30. 6. 2010		Meziroční rozdíl	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
do 25 let	78,8	17,0	86,3	17,3	7,5	9,5
25 - 29 let	52,9	11,4	56,7	11,3	3,8	7,1
30 - 34 let	57,6	12,4	62,2	12,4	4,5	7,9
35 - 39 let	50,8	11,0	57,9	11,6	7,1	13,9
40 - 44 let	46,8	10,1	49,7	9,9	2,9	9,2
45 - 49 let	47,0	10,1	51,3	10,2	4,3	9,1
nad 50 let	129,6	28,0	136,5	27,3	6,8	5,3
Celkem	463,6	100,0	500,5	100,0	36,9	8,0

Tab. 3.2.1 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku [20]

Pomalejší nárůst počtu věkově starších uchazečů o zaměstnání, potvrdil domněnku, že zaměstnavatelé dávají ve zhoršené ekonomické situaci přednost starším pracovníkům s dlouhodobou praxí a zkušenostmi před přijímáním mladých lidí bez praxe. V případě uvolnění ze zaměstnání volí, pokud mají nárok, odchod do důchodu a to často důchodu předčasného, před evidencí na ÚP.

Zhoršení se projevilo u absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých po ukončení základní školy¹⁸. K 30. 6. 2010 bylo evidováno 24,0 tis. absolventů, což je o téměř 3,7 tis. více než před rokem. Tento nárůst byl způsoben nárůstem počtu absolventů škol a počet mladistvých v evidenci ÚP se mírně snížil. Podíl absolventů na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v červnu 2010 meziročně vzrostl ze 4,4 % na 4,8 %. Na jedno volné pracovní místo vhodné pro absolventy škol a mladistvých, jich připadlo 5, což je 1,4krát více než před rokem, pro červen 2009 připadlo 3,5 absolventů na jedno volné pracovní místo. [20]

Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti. V důsledku zmírnění přílivu nově hlášených uchazečů o zaměstnání se meziročně výrazně snížil počet i podíl krátkodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání v průběhu 1. pololetí. K úbytku nezaměstnaných došlo v kategorii do 3 měsíců o 36,5 tis., tj. o 23,1%. V kategorii 3 – 6 měsíců byl pokles o 20,8 tis., tedy o 16,9%. Tabulka 3.2.2 znázorňuje počet evidovaných uchazečů o zaměstnání, čtvrtletně od června, kdy je největší nárůst nezaměstnanosti.

Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti

	Celkem (v tis.)	Růst o (v tis)	Růst (v %)
6 - 9 měs.	63,7	11,9	23,1
9 - 12 měs.	51,7	22,8	79,2
12 - 24 měs.	93,6	54,8	141

Tab. 3.2.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti [20]

Podle novely zákona o nezaměstnanosti věnují ÚP od 1. ledna 2009 zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců. Na konci měsíce června 2010 jich bylo evidováno 304,7 tis., což znamená meziroční nárůst o 84,7 tis. osob a podíl 60,9% na celkovém počtu nezaměstnaných.

¹⁸ Dále jen absolventi.

Struktura uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst podle vzdělání se na základě požadavků zaměstnavatelů změnila pouze nepatrně. V roce 2009 byl dosažen významný meziroční nárůst vyučených uchazečů o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání bez nebo jen se základním vzděláním. Stále platí, že nejvíce jsou ohroženi lidé bez vzdělání nebo se základním vzděláním. [20]

Rozdíly mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a požadavky zaměstnavatelů jsou vyjádřené počtem uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo podle vzdělání. Vlivem nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání a úbytku volných míst došlo k meziročnímu prohloubení. Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce se oproti červnu 2009 zmírnil pouze v kategorii vyučen s maturitou. Naopak zhoršení nastalo v kategorii: bez vzdělání, základní vzdělání, středoškolské bez maturity a gymnázium.

Počet **uchazečů o zaměstnání z ostatních zemí Evropské unie** se ve srovnání s růstem celkového počtu uchazečů o zaměstnání, zpomalil. V červnu 2010 jich bylo na ÚP registrováno 6195, meziročně se jejich počet zvýšil pouze nepatrně o 86 uchazečů. Z hlediska vzdělání převažuje kategorie bez vzdělání nebo pouze se základním vzděláním. Ve struktuře podle zemí původu převládali občané Slovenské republiky (4537), dále Polska (818), Bulharska (257), Rumunska (138) a Německa (111). [20]

3.3 Změny v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU

Pro porovnání využijeme hodnoty plnění kritérií výše zaměstnanosti podle lisabonské strategie do roku 2010. Evropská strategie zaměstnanosti podporuje členské státy při zvládání nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnanosti. Na zasedáních Evropské rady v roce 2000 a 2001 byly stanoveny konkrétní cíle a priority pro dosažení míry zaměstnanosti v zemích EU do roku 2010. Míra zaměstnanosti osob ve věku 15-64 let by měla dosáhnout nejméně 70 %, míra zaměstnanosti žen alespoň 60 % a míra zaměstnanosti starších osob ve věku 55-64 let by měla splňovat přinejmenším 50 %.

Česká republika stále patří mezi země s mírně nadprůměrnou intenzitou zaměstnanosti v produktivním věku 15-64 let. Podle posledních údajů zveřejněných Eurostatem za 2. čtvrtletí

2010 převyšovala průměr za EU o 0,6 procentních bodů. Přitom však míra zaměstnanosti žen byla v naší republice nižší než průměr za všechny členské země EU, naopak míra zaměstnanosti mužů byla o hodně vyšší. Diference jsou velké, na jedné straně byla vysoká míra zaměstnanosti v severských zemích a v Nizozemsku, ve kterém dosáhla 76,3 % ve 2. čtvrtletí roku 2010. Na druhé straně v některých zemích byla hluboko pod hranicí 60 %, např. v Maďarsku činila pouhých 55,3%. V porovnání se sousedy mělo dlouhodobě vyšší míru zaměstnanosti Rakousko i Německo (především muži), míra zaměstnanosti v Polsku a na Slovensku byla pak podstatně nižší. [22]

Česká republika patří mezi země, ve kterých se podíl pracujících ve věku 55-64 let snížil jak u mužů, tak u žen a jeho pokles byl ještě výraznější než pokles celkové zaměstnanosti v celkovém věku 15-64 let.

Pro srovnání ČR se zeměmi EU využijeme ještě ukazatel míry nezaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti byla ve 2. čtvrtletí roku 2010 v ČR stále nižší než průměrná míra za všechny země EU, když při relativně nízké míře nezaměstnanosti mužů je v ČR pod průměrem i míra nezaměstnanosti žen. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v Nizozemí a Lucembursku, ze sousedních států byla nejnižší v Rakousku. Na druhé straně byla výrazně vyšší na Slovensku a v Polsku. Kritická je situace zejména v baltských zemích a Španělsku, tedy v zemích, kde zároveň prudce klesla úhrnná míra zaměstnanosti¹⁹.

Ve 2. čtvrtletí 2010 dosáhla míra nezaměstnanosti v kategorii 15-64letých mužů až 9,7 % a byla nepatrně vyšší než míra nezaměstnanosti 15-64letých žen (9,5 %). Meziročně míra nezaměstnanosti vzrostla ve většině zemí EU, pouze u Rakouska, Německa, Lucemburska a Malty se nezaměstnanost snížila. Při všeobecném růstu nezaměstnanosti se zhoršil i další strukturální ukazatel Eurostatu podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti. Za úhrn členských zemí EU se zvýšil meziročně až o 7,5 procentního bodu na 39,8 %. ČR patří mezi země, ve kterých se podíl dlouhodobě nezaměstnaných ve všech sledovaných kategoriích zvýšil více než průměr všech členských států EU. [22]

¹⁹ Podíl počtu pracujících na celkové populaci v produktivním věku jednotlivých zemí.

Hlavní příčiny:

- v důsledku propouštění pracovníků v první polovině roku 2009 si určitá část nezaměstnaných doposud nenašla práci a přešla z nezaměstnanosti krátkodobé do dlouhodobé;
- nárůst počtu mladých osob, které po ukončení vzdělávání těžko hledají uplatnění na trhu práce a délka jejich nezaměstnanosti přesáhla 1 rok;
- v 1. polovině roku 2010 dále klesal počet volných pracovních míst nabízených na trhu práce. [22]

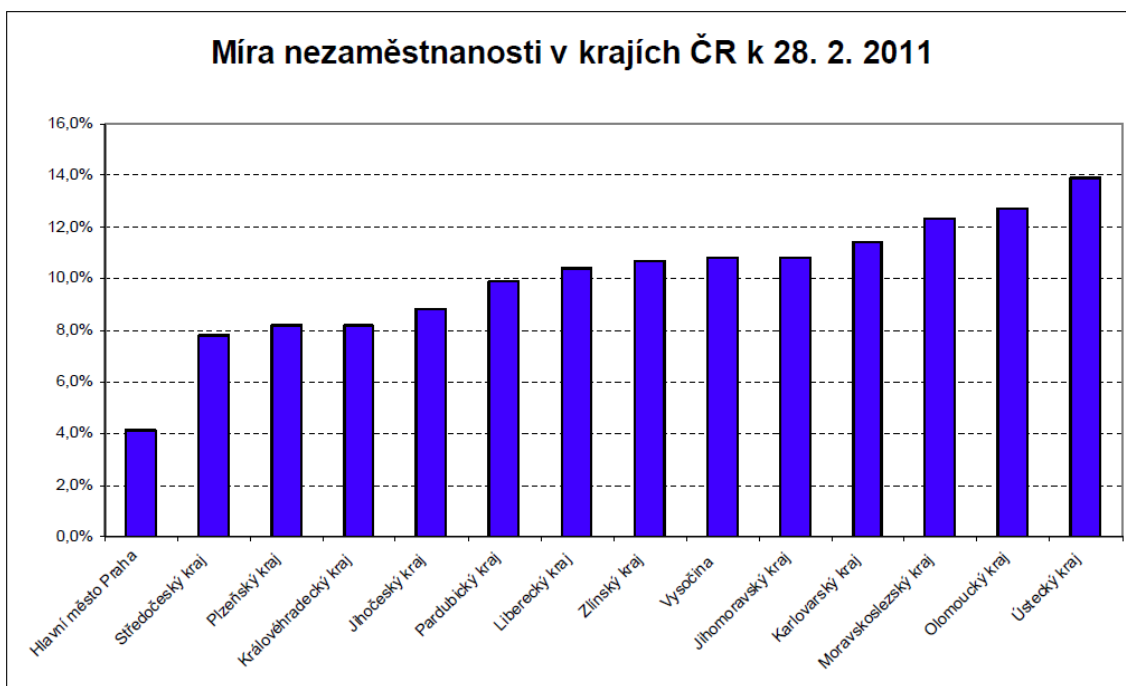
3.4 Regionální nezaměstnanost v České republice

Období prosince až března bývá zpravidla charakterizováno vyšší mírou nezaměstnanosti, protože chladné počasí znemožňuje řadu venkovních prací, jako je například stavebnictví a zemědělství. V roce 2011 se k těmto faktorům přidává také pokles kupní síly obyvatelstva v důsledku ekonomické krize a pravděpodobně také novela zákona o zaměstnanosti měnící od 1. ledna 2011 některé podmínky vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Novela směřuje ke snížení výše podpory v nezaměstnanosti uchazečům, kteří sami bez vážného důvodu ukončí pracovní poměr nebo na základě dohody se zaměstnavatelem. Odvolává také možnost souběhu pobírání podpory v nezaměstnanosti s výkonem tzv. nekolidujícího²⁰ zaměstnání a rovněž ruší pobírání podpory po době, kdy uchazeči přísluší zákonné odstupné či odchodné. [19]

Charakteristika krajů v České Republice

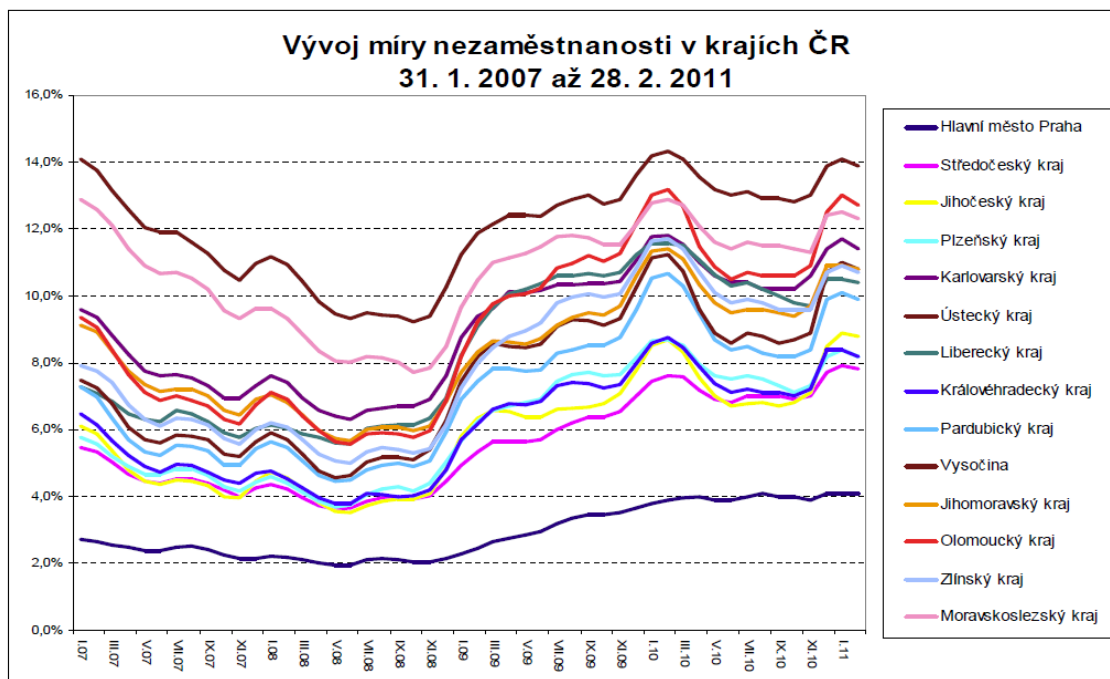
Již třetí měsíc za sebou se v únoru 2011 Olomoucký kraj umístil mezi kraji ČR na předposledním místě a to s odstupem o 3,1% za celorepublikovým průměrem. Vyšší míru nezaměstnanosti v únoru vykázal jen Ústecký kraj (13,9%). Nižší míru nezaměstnanosti vykázaly kraje Moravskoslezský (12,3%), Karlovarský (11,4%) a Vysočina (10,8%). Podle očekávání byla nejnižší míra nezaměstnanosti stanovena v hlavním městě Praze (4,1%), jak můžete pozorovat v grafu 3.4.1, tak i v grafu 4.2.2. [19]

²⁰ Je to takové zaměstnání, při kterém může být občan souběžně veden v evidenci uchazečů o zaměstnání.



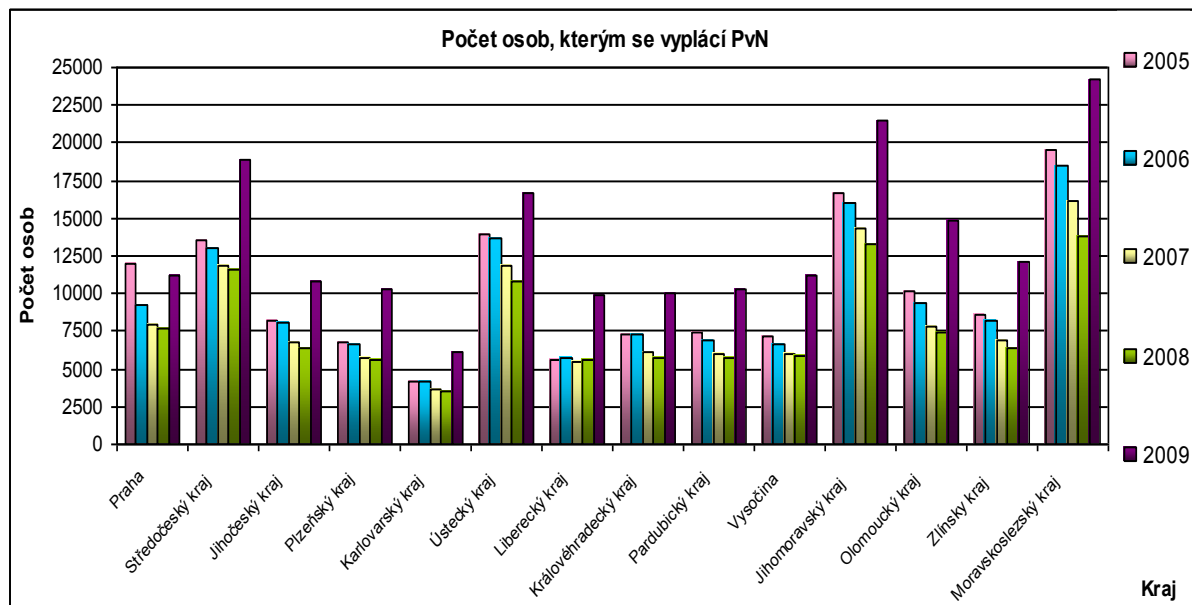
Graf 3.4.1 Míra nezaměstnanosti v krajích ČR k 28. 02. 2011 [19]

Pohled na vývoj nezaměstnanosti v letech 2007 až 2011 nám umožňuje graf 3.4.2. Hlavní město Praha vykazuje opět nejnižší a Ústecký kraj nejvyšší míru nezaměstnanosti. Olomoucký kraj je na druhém místě v České republice.



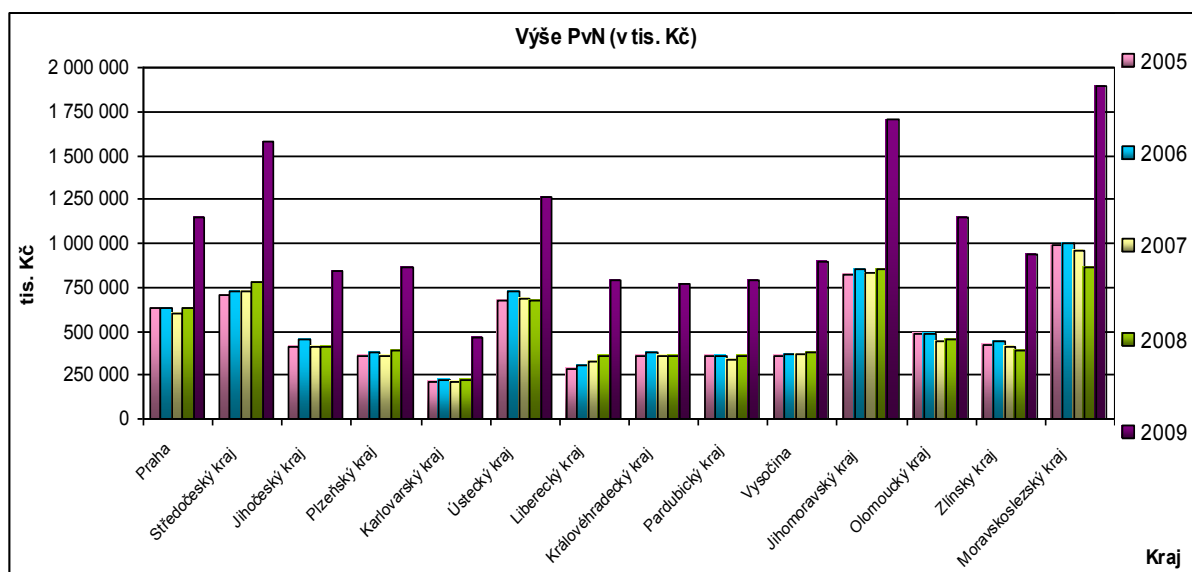
Graf 3.4.2 Vývoj míry nezaměstnanosti ve vybraných krajích ČR 31. 1. 2007 až 28. 02. 2011 [19]

V ČR máme celkem 14 krajů a můžeme se na ně podívat i z hlediska podpory v nezaměstnanosti. Graf 3.4.3 zobrazuje počet osob, kterým se vyplácí PvN v letech 2005 – 2009. Můžeme si všimnout, že v roce 2009 byly vypláceny nejvyšší PvN, až na Prahu. [14]



Graf 3.4.3 Počet osob, kterým se vyplácí podpora v nezaměstnanosti [14]

Abychom věděli, jak vysoké podpory se vyplácely v ČR, podíváme se do následujícího grafu. Graf 3.4.4 uvádí výši podpor ve všech krajích také v letech 2005 – 2009. Nejvyšší podpory byly v roce 2009 vypláceny v Moravskoslezském kraji a to ve výši 1,145 mld. Kč. [14]



Graf 3.4.4 Výše podpory v nezaměstnanosti v tis. Kč [14]

3.5 Politika zaměstnanosti v ČR

Cílem politiky zaměstnanosti České republiky je především dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Šimek (2007) uvádí, že *státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje*:

- zabezpečování práva na zaměstnání;
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob;
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu;
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce;
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti;
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce;
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti;
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce;
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci;
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob;
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce;
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí. [10]

Aktivní politika zaměstnanosti

Dle zákona o zaměstnanosti (2004) je „aktivní politika zaměstnanosti souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“ [12]

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) se zaměřuje na uchazeče o zaměstnání, ale také i na osoby v pracovním poměru, jejichž pozice může být v ohrožení. Smyslem této politiky je přesun od hmotného zabezpečení nezaměstnaných osob k aktivnímu přístupu řešení vzniklé situace ztrátou zaměstnání. Cílem je návrat do zaměstnání či předcházení nezaměstnanosti. Součástí APZ jsou opatření proti diskriminaci na trhu práce, dorovnání handicapů pracovní síly. Dále i nastavení správné relace mezi příjmy ze zaměstnání a příjmy ze sociálních dávek, podpora malých a středních podnikatelů a úlevy pro větší investory. APZ napomáhá sociální průchodnosti ekonomické reformy, strukturálním změnám zaměstnanosti, sociálně-ekonomickému rozvoji v regionech. Snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti, podněcuje k hledání nových forem a metod aktivního využívání lidských zdrojů a podporuje sledovaný směr hospodářského rozvoje. [17]

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- *rekvalifikace;*
- *investiční pobídky;*
- *veřejně prospěšné práce;*
- *společensky účelná pracovní místa;*
- *překlenovací příspěvek;*
- *příspěvek na zapracování;*
- *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.*

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

- *poradenství;*
- *podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením;*
- *cílené programy k řešení zaměstnanosti.* [11]

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu, hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru. Projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření APZ. Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti nelze zaměstnavateli poskytovat na stejný účel. Nelze je rovněž poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. [12]

V příloze č. 1 a 2 můžeme srovnat, kolik bylo vyplaceno v jednotlivých měsících v letech 2010 a 2009 na aktivní politiku zaměstnanosti. A výši příspěvků na jednotlivé nástroje APZ platné pro rok 2011 naleznete v příloze č. 3.

Pasivní politika zaměstnanosti

Ekonomické krize značně ovlivnily způsoby a formy ochrany proti nezaměstnanosti. Zejména v tom směru, že se vzájemně sblížily systémy pomoci v nezaměstnanosti a systémy sociálního pojištění. Projevilo se potřebným spojovat výhody obou systémů a vzájemně je doplňovat. Především pro právní záruky a poměrně vysokou úroveň ochrany, kterou se vyznačuje sociální pojištění, s dlouhodobým charakterem ochrany a finanční intervencí státu.

Ochranou pro případ nezaměstnanosti je tendence k zaručení určitého příjmu, sloužícího k udržení vlastní existence i existence rodiny, pokud nelze nalézt vhodné zaměstnání. Znovuzapojování nezaměstnaného do pracovního procesu však musí mít přednost před jeho zajištěním náhradním příjmem. [6]

V případě nezaměstnanosti může být pracovník odškodněn z důvodu nemožnosti získat příhodné zaměstnání. Podmínkou je zde jeho vlastní aktivita při hledání zaměstnání a ochota nastoupit do zaměstnání.

Šimek (2009) uvádí, „k základním rysům vymezení odškodňované nezaměstnanosti patří:

- její nedobrovolný charakter;
- pracovní schopnost a disponibilita pro započetí výkonu zaměstnání;
- aktivní hledání zaměstnání.“ [11]

Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je tedy poskytovat nezaměstnaným v případě ztráty zaměstnání kompenzaci²¹ za ztrátu příjmu a to po určitou dobu a v určité míře. Stanovení výše dávek podpory v nezaměstnanosti je choulostivou záležitostí. Neměla by přesahovat výši, která by přestala motivovat a nutit k hledání nového zaměstnání, nebo dokonce aby působily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti. Musíme mít na paměti, že s růstem počtu nezaměstnaných se také zvyšuje objem prostředků vynaložených ze státního rozpočtu. [17]

Kolik bylo vyplaceno v jednotlivých měsících v letech 2010 a 2009 na pasivní politiku zaměstnanosti, nalezneme v přílohách č 4 a 5.

Částečná nezaměstnanost neboli zaměstnávání na zkrácenou pracovní dobu proti vůli pracovníka se řadí také k odškodňované nezaměstnanosti. Může mít formu zkrácené týdenní či denní pracovní doby, pokud účelem tohoto zkrácení je snaha předejít nebo omezit propouštění pracovníků. Zaměstnavatelům se tak naskýtá možnost udržet pracovní vztahy s kvalifikovanými pracovníky. Doba poskytování dávky na zabezpečení částečné nezaměstnanosti bývá časově omezena. Jestliže se po určité době nepodaří obnovit normální přidělování práce, bude zřejmě nutné provést radikální opatření, jako je likvidace podniku, restrukturalizace ekonomických aktivit apod. [6]

Pro vznik nároku na dávku zabezpečení v nezaměstnanosti musí být nezaměstnaný v situaci, která mu neumožňuje získat přiměřené zaměstnání a pro zachování tohoto nároku je třeba, aby neodmítl nabídku vhodného zaměstnání ze strany úřadu práce. I když podmínky týkající se příhodného zaměstnání mohou v praxi někdy vést k prodlužování doby pobírání dávky v nezaměstnanosti. Tyto podmínky usměrňují profesní a geografickou mobilitu pracovníků, mohou přispívat k vyrovnávání poptávky po práci a nabídky práce.

Pojem vhodné zaměstnání je obvykle vymezováno pomocí následujících kritérií:

- vztah k dosavadní profesi;
- lokalizace zaměstnání;
- odměňování a další pracovní podmínky;
- splnění podmínky, že nabízené zaměstnání nesmí být volné v důsledku kolektivního pracovního sporu;
- osobní situace nezaměstnaného. [11]

²¹ Kompenzace formou vyplácení podpory v nezaměstnanosti.

Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti je ve většině zemí v rozmezí 6 měsíců až 3 let, přičemž v některých zemích závisí tato doba na délce předcházejícího zaměstnání.

Pro stanovení výše dávek poskytovaných v rámci různých systémů zabezpečení v nezaměstnanosti se uplatňují dvě koncepce:

- První koncepce vychází z toho, že tyto dávky mají zajistit nezaměstnaným minimální životní úroveň a jejich výše je tudíž jednotná.
- Druhá koncepce vychází z toho, že výše dávek má být úměrná dosažené životní úrovni a je proto vypočítávána z dřívějších výdělků nezaměstnaného. [11]

Životní minimum je společensky uznanou minimální hranicí příjmu, pod touto hranicí nastává stav hmotné nouze. Životní minimum vymezuje výši potřebných finančních prostředků pro domácnost k dočasnému zajištění základních životních potřeb jejích členů na velmi skromné úrovni. Je tedy kritériem, jehož hlavní funkcí je posouzení příjmové nedostatečnosti pro potřeby sociální ochrany občana nebo rodiny. [17]

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká:

- uplynutím podpůrní doby;
- ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání;
- vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. [17]

IV. Analýza nezaměstnanosti v okrese Jeseník

4.1 Charakteristické území

Okres Jeseník spadá pod Olomoucký kraj a nachází se v nejsevernějším výběžku Moravy a Slezska při hranici s Polskou republikou. Celkovou rozlohou 719 km je nejmenším regionem mezi pěti okresy Olomouckého kraje, podílí se 14% na celkové ploše. [14]

Nyní se budeme podrobně zabývat jen okresem Jeseník. Mapa 4.1.1 vyobrazuje počty obyvatel v jednotlivých obcích k 31. 12. 2010.



Mapa 4.1.1 Mapa okresu Jeseník [15]

4.2 Zaměstnanost a volná místa v okrese Jeseník

Celkový počet obyvatel okresu Jeseník je podle údajů Českého statistického úřadu 42 234 (údaj ke dni 31. 12. 2010). Z toho je 21 765 ekonomicky aktivních, kteří žijí ve 24 obcích. K 31. 12. 2010 činí počet nezaměstnaných 4 055 osob z toho 1 862 žen.

Úřad práce v Jeseníku monitoruje zaměstnavatele, kteří zaměstnávají 7 367 zaměstnanců v 208 firmách a organizacích, (3 704 mužů a 3 556 žen). Ze sledování vyplývá počet osob zaměstnávaných v dělnických profesích, a to 3 089, technicko hospodářské profese jsou obsazeny 4 120 obyvateli. A 222 zaměstnanců je evidováno jako osoby se zdravotním postižením. Přibližně 175 občanů v důchodovém věku pracuje převážně při pomocných pracích. [15]

Stav zaměstnanosti v okrese Jeseník k 31. 12. 2010 není na dobré úrovni, je zde nejvyšší míra nezaměstnanosti v ČR (19,7 %). V průběhu února 2011 MN poklesla o 0,6 p. b., v porovnání s předchozím měsícem, na 20,4%.

Volná pracovní místa jsou opravdu problém, jak to dokazuje následující mapa 4.2.1 o přehledu volných pracovních míst v jednotlivých obcích v okrese Jeseník. [15]



Mapa 4.2.1 Mapa o přehledu požadavků zaměstnavatelů na volné pracovní místo [15]

Pozorujeme tedy, že nejvíce volných pracovních míst je nabízeno v obcích Jeseník (33), Ostružná a Zlaté Hory (7). Ve třinácti obcích nejsou nabízena žádná volná pracovní místa, což

je alarmující. Při prvním pohledu na mapu je zřejmé, že jediným centrem pracovních příležitostí je okresní město Jeseník, který nabízí 51,6% z celkového počtu volných míst.

Volných míst v roce 2010 bylo nahlášeno zaměstnavateli do databáze úřadu práce 168, tj. 14 pracovních míst měsíčně. Podstatným činitelem v nabídce volných pracovních míst je rozpor mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce v rámci vzdělání, kdy zaměstnavatelé při zadávání volných pracovních míst požadují pouze kvalifikované uchazeče do daných profesí. Tento faktor se stává zásadním pro obsazování těchto míst. Skutečný počet VM předkládá tabulka 4.2.1. [15]

měsíc	Počet VM	
	2010	Nově hlášená VM v měsíci
leden	38	14
únor	35	18
březen	26	12
duben	32	14
květen	39	20
červen	33	10
červenec	27	5
srpen	34	18
září	31	11
říjen	34	19
listopad	29	14
prosinec	28	13

Tab. 4.2.1 Volná místa v okrese Jeseník za rok 2010 [15]

U mladistvých uchazečů o zaměstnání (v okrese Jeseník bylo k 31. 12. 2010 evidováno 13 mladistvých UOZ) se základní školou, přičemž 9 z nich nedokončilo studium na střední škole.

K 31. 12. 2010 bylo na úřadu práce v databázi 11 dlouhodobě neobsazených volných míst, která se dlouhodobě (déle než 3 měsíce) nedaří obsadit. Dvě místa jsou určena pro vyučené uchazeče, čtyři místa pro středoškoláky a pět míst pro vysokoškoláky.

Pro zajímavost můžeme uvést, dle MPSV nejčastěji nabízená VM: číšník – servírka, kuchař, administrativní pracovník, obchodní zástupce, obsluha strojů a zařízení, prodavač, odborný pracovník, řidič, vedoucí pracovník. [15]

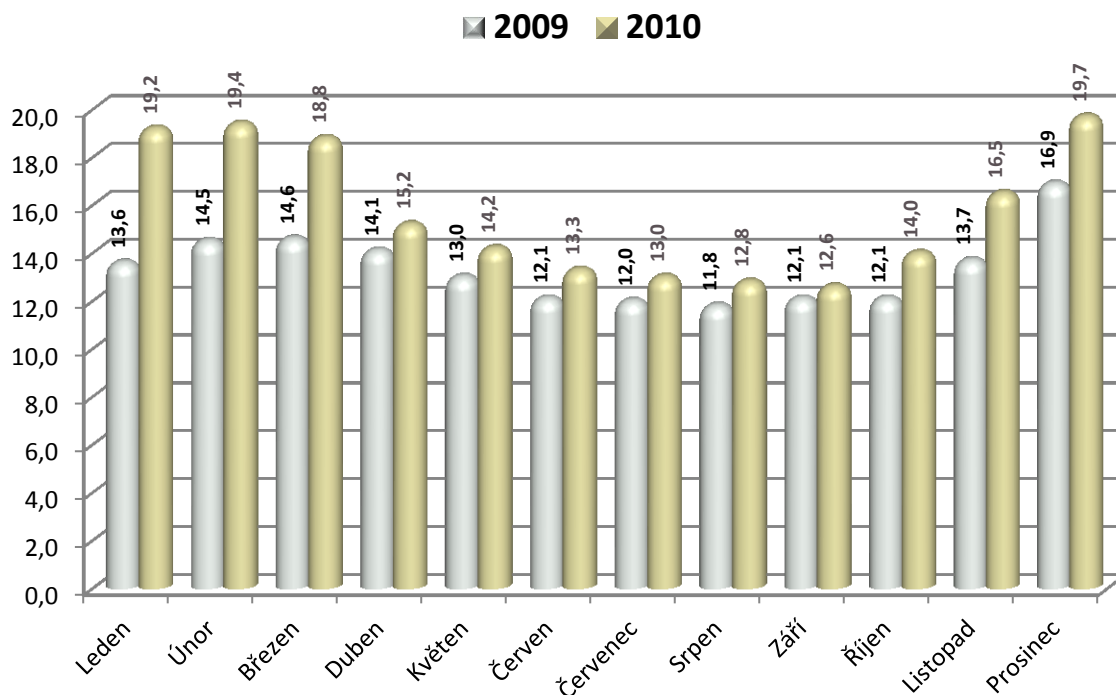
V roce 2010 zaměstnavatelé nahlásili do databáze volných míst pouze 13 VM vhodných pro osoby se zdravotním postižením.

V roce 2010 bylo do databáze úřadu práce nahlášeno celkem 41 volných pracovních míst vhodných i pro absolventy (bez praxe). Z těchto 41 VM bylo 10 míst pro uchazeče se základním vzděláním, 15 míst pro uchazeče s výučním listem, 10 míst pro uchazeče se středoškolským vzděláním a 6 míst pro uchazeče s vysokoškolským vzděláním. [15]

4.3 Nezaměstnanost v okrese Jeseník

K 31. 12. 2010 evidoval Úřad práce v Jeseníku 4 055 nezaměstnaných osob, což je o 646 více (u žen o 388) než ve stejném období roku 2009. Počet dosažitelných UOZ, ze kterých se vypočítává míra nezaměstnanosti, se zvýšil o 620 (u žen o 372) a počet absolventů se také zvýšil o 18 UOZ, ale počet volných míst pro ně se snížil o 29. Počet UOZ umístěných aktivní politikou zaměstnanosti se snížil o 11. Míra nezaměstnanosti vzrostla o 2,8%.

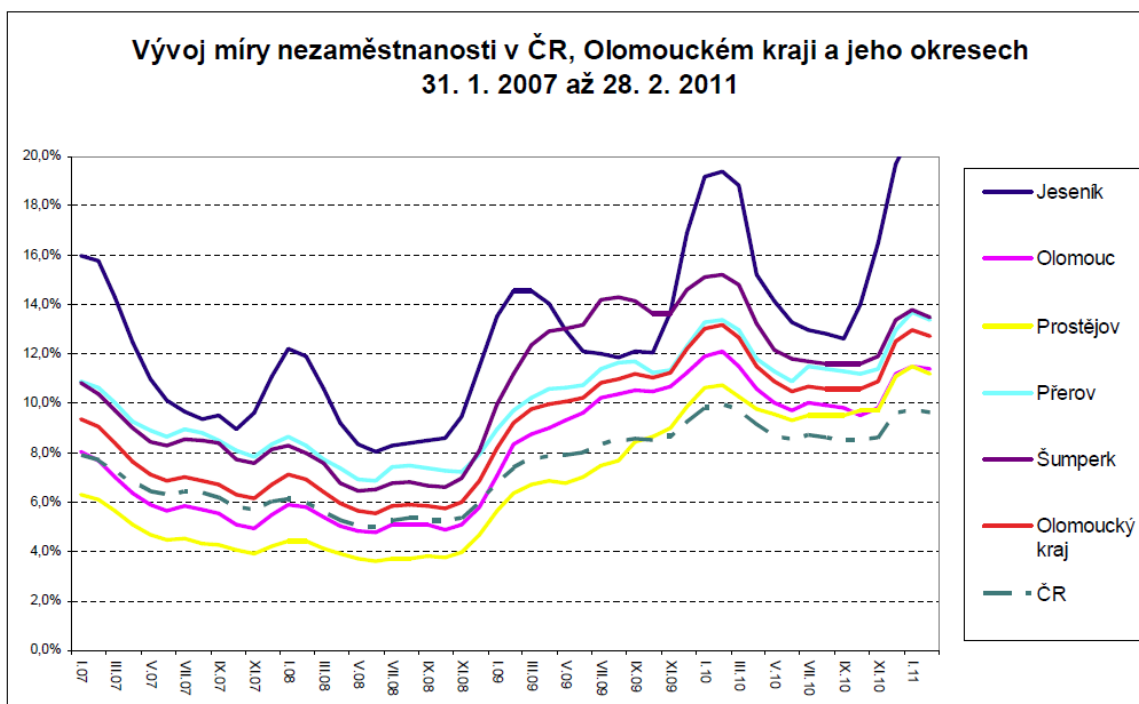
Nejpalčivějším problémem Jesenického regionu je rušení firem spojené s hromadným propouštěním nebo postupné snižování zaměstnanců v rámci omezování výroby. Jen nahlášená hromadná propouštění mají na svědomí více než 300 propuštěných zaměstnanců. Skutečné počty propuštěných v rámci postupného propouštění jsou ale daleko vyšší a tím se částečně vysvětluje tak vysoký nárůst UOZ na ÚP v okrese Jeseník. V součtu s ostatními nepříznivými vlivy, které ovlivňují zdejší trh práce, také s velmi nedostatečnou dopravní obslužností, především v zimních měsících, nelze předpokládat výrazné zlepšení situace na trhu práce. [15]



Graf 4.3.1 Grafické vyjádření míry nezaměstnanosti v jednotlivých měsících mezi roky 2009 a 2010 [15]

Graf 4.3.1 porovnává MN v letech 2009, 2010 a rozpoznáváme nárůst o 2.3%. Nejvyššího nárůstu MN 5,6% bylo dosaženo v měsíci lednu, naopak nejnižší nárůst byl zaznamenán v září, kdy rozdíl hodnot činil 0,5%. Celkově lze hodnotit nárůst míry nezaměstnanosti v roce 2010 negativně, protože po dobu celého roku nedošlo k vyrovnaní nebo snížení MN. K 31. 12. 2010 je míra nezaměstnanosti v okrese Jeseník 19,7%, což je nejvíce v celé ČR. [15]

Pro ucelenou představu vývoje MN v okrese Jeseník, využijeme grafu 4.3.2, který zahrnuje MN v České republice (přerušovaná zelená čára), také v Olomouckém kraji, včetně všech pěti okresů patřících do Olomouckého kraje.



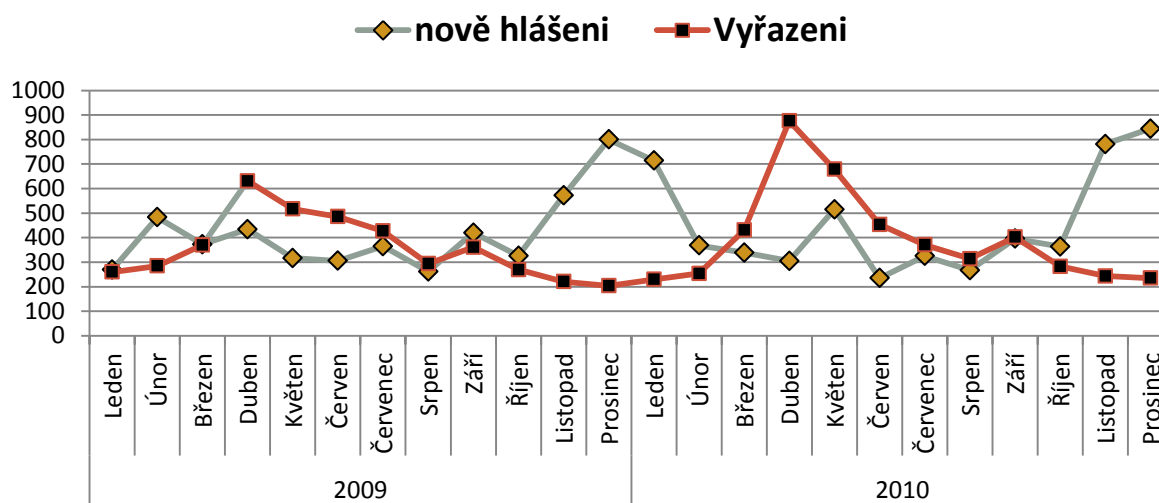
Graf 4.3.2 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR, Olomouckém kraji a jeho okresech od 31. 01. 2007 až do 28. 02. 2011 [19]

MN se v průběhu měsíce února snížila ve všech 5 okresech Olomouckého kraje. Nejvíce, o 0,6 % na 20,4 % na Jesenicku, který tak v meziokresním srovnání dosahuje nejvyšší míry nezaměstnanosti v ČR. Míra nezaměstnanosti se snížila o 0,1 % v okrese Olomouc (11,4 %) a v okresech Šumperk (13,5 %), Přerov (13,4 %) a Prostějov (11,2 %) shodně o 0,3 %. [19]

Osoby dotčené současnou hospodářskou krizí, je velmi těžké hodnotit. Téměř každého se krize nějakým způsobem dotkla. Pokud budeme situaci hodnotit ve vztahu k činnosti ÚP, tak je to vysoký nárůst UOZ a ten je způsoben především propouštěním zaměstnanců, z důvodu poklesu výroby a tím pádem je nadbytek pracovních sil. Některé firmy anebo OSVČ redukují stavy zaměstnanců na minimum, jiné zcela končí svoji činnost. [14]

V následujícím grafu 4.3.3 porovnáваме nově hlášené uchazeče o zaměstnání mezi roky 2009 a 2010, kde byl zaznamenán překvapivě pokles v lednu na počátku roku 2010. Snižování nově hlášených UOZ se zastavilo až v měsíci květnu, kdy byl zaznamenán vysoký nárůst, který byl způsoben především uzavřením oděvního závodu OP Prostějov a.s. se sídlem v Jeseníku. Ztráta zaměstnání tak postihla 286 zaměstnanců. Obvyklé navýšení UOZ se projevilo v listopadu a to převážně ukončením sezonních prací. U vyřazených UOZ byla

situace poklidnější. V měsíci dubnu a květnu roku 2010 byl zaznamenán vyšší pohyb, ale v průběhu ostatních měsíců roku byla zaznamenána stálost při vyřazování UOZ. [15]



Graf 4.3.3 Porovnání nově hlášených UOZ s vyřazenými v jednotlivých měsících mezi roky 2009 a 2010 [15]

V příloze č. 6 jsou uvedeny souhrnné informace o UOZ, volných pracovních místech a o míře registrované nezaměstnanosti v ČR, Olomouckém kraji a jeho okresech k 28. 2. 2011.

V průběhu celého roku 2010 dochází k navýšení UOZ ve všech věkových skupinách, jak můžeme pozorovat v tabulce 4.2.3. Nejrozsáhlejší nárůst UOZ byl zaznamenán u kategorie 55 – 59 let věku (14,4%), u kategorie 50 – 54 let věku (13,7 %) a u kategorie 45 - 49 let věku (12,0 %). Největší nárůst vykazuje kategorie nad 50 let věku, jak můžete vidět v tabulce 4.3.1. [15]

Věková struktura UOZ			
věk	2010	2009	rozdíl
do 19 let	122	101	21
20 - 24 let	473	416	57
25 - 29 let	378	356	22
30 - 34 let	469	430	39
35 - 39 let	477	359	118
40 - 44 let	423	371	52
45 - 49 let	486	394	92
50 - 54 let	554	454	100
55 - 59 let	584	445	139
60 - 64 let	87	81	6
nad 65 let	2	2	0
celkem	4055	3409	646

Tab. 4.3.1 UOZ rozdělení do věkových kategorií v letech 2009 – 2010 [15]

Mladí lidé všech vzdělanostních skupin mají problémy s nalezením prvního stálého zaměstnání. V okrese Jeseník bylo ke konci roku 2010 evidováno 91 uchazečů o zaměstnání do 20 let (41,2 % z celkového počtu UOZ – absolventů a mladistvých), z toho 50 žen (46,7 % z celkového počtu UOZ – absolventů a mladistvých). Ze skupiny uchazeči o zaměstnání do 20 let jsou 1,4% (3 UOZ) bez vzdělání, 19,9% (44 UOZ) se základním vzděláním, 14% (31 UOZ) je vyučených a 6,3% (14 UOZ) má maturitu. S růstem úrovně vzdělání se obvykle vyhlídky na uplatnění mladých lidí na trhu práce zvyšují. Proto většinou nejnižší procento míry nezaměstnanosti vykazují vysokoškoláci. Značné procento míry nezaměstnanosti pak vykazují mladí lidé, kteří ukončili své vzdělání maximálně na úrovni základní školy. [15]

Faktory, které ovlivňují nezaměstnanost absolventů v Jesenickém regionu, jsou zejména:

- celková úroveň nezaměstnanosti;
- požadavek odpovídající praxe;
- nesprávná volba vzdělávání;
- cyklus školního roku²². [15]

²² Nejvíce absolventů se hlásí do evidence uchazečů o zaměstnání počátkem září a naopak nejméně absolventů je v evidenci ÚP před koncem školního roku.

V. Vliv firmy Řetězárna a.s. na trh práce v okrese Jeseník

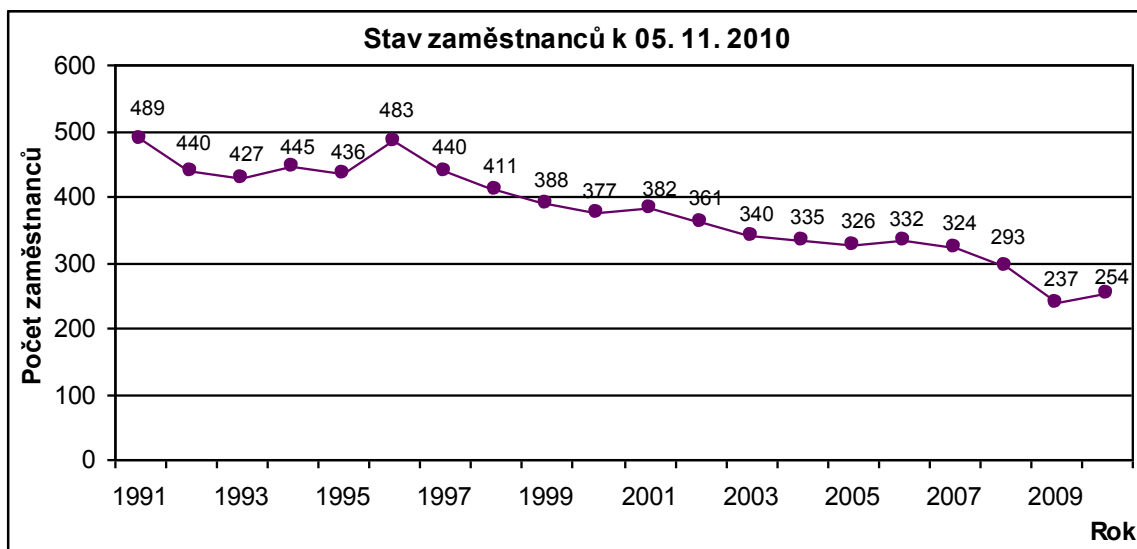
Řetězárna a.s. je tradiční český výrobce řetězů. Sídlo organizace se nachází v obci Česká Ves, která volně navazuje na okresní město Jeseník ve směru Mikulovice - státní hranice s Polskem. Založení železářské akciové společnosti se uskutečnilo 22. 3. 1894 podnikateli z Jesenicka a Šumperska. Výroba řetězů v České Vsi má již více než stoletou tradici. Zavedeným a fungujícím systémem řízení jakosti dle ISO 9001:2008, ekologie dle ISO 14001:20004 a OHSAS 18001:2007 garantuje všem svým zákazníkům jistotu, že nakoupí velmi kvalitní výrobky. Kvalitu deklaruje také výrobní certifikát udělený oborovou zkušebnou (BG) SRN v Hannoveru pro řetězy kladkostrojové, závěsné a závěsné komponenty jakosti 80, který vlastní výlučně jen několik desítek firem na světě.

Hlavním výrobním programem této společnosti je výroba svařovaných článkových řetězů v různých průměrech od 2 mm do 60 mm, a to i v různé jakosti. Organizace se také zabývá výrobou řetězového kovaného příslušenství: různé háky, třmeny, spojky různých hmotností, maximálně však do 7,5 kg. Dále se vyrábí v průměru 1,8 mm - 16 mm tažený drát.

Svou produkci Řetězárna realizuje cca 30% v České republice a cca 70% na zahraničních trzích. V současné době své výrobky dodává do 36 států světa a největší odběratelé jsou zákazníci v Německu, Anglii, Polsku, Španělsku, Norsku, Itálii, Slovensku, Slovinsku, Jižní Koreji, Venezuele, Austrálii, Rakousku, Maďarsku, Chorvatsku aj.

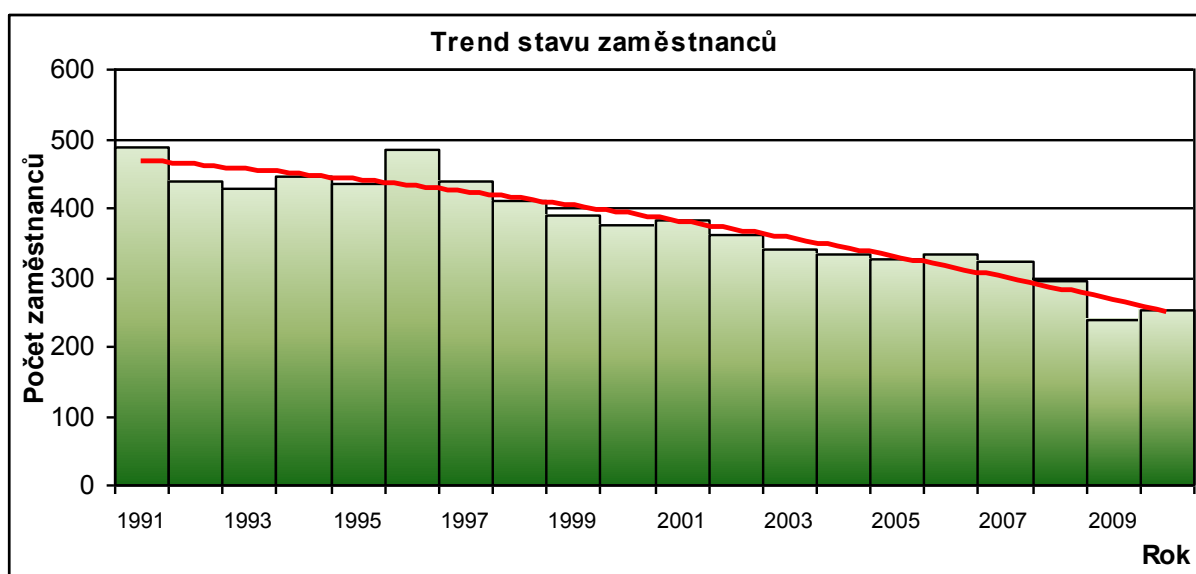
U této konkrétní firmy se podíváme na stav zaměstnanosti a hospodářský výsledek v letech 1991 – 2010. Všechny informace, tabulky a grafy jsou zpracované na základě interních materiálů organizace k 5. 11. 2010.

5.1 Zaměstnanci



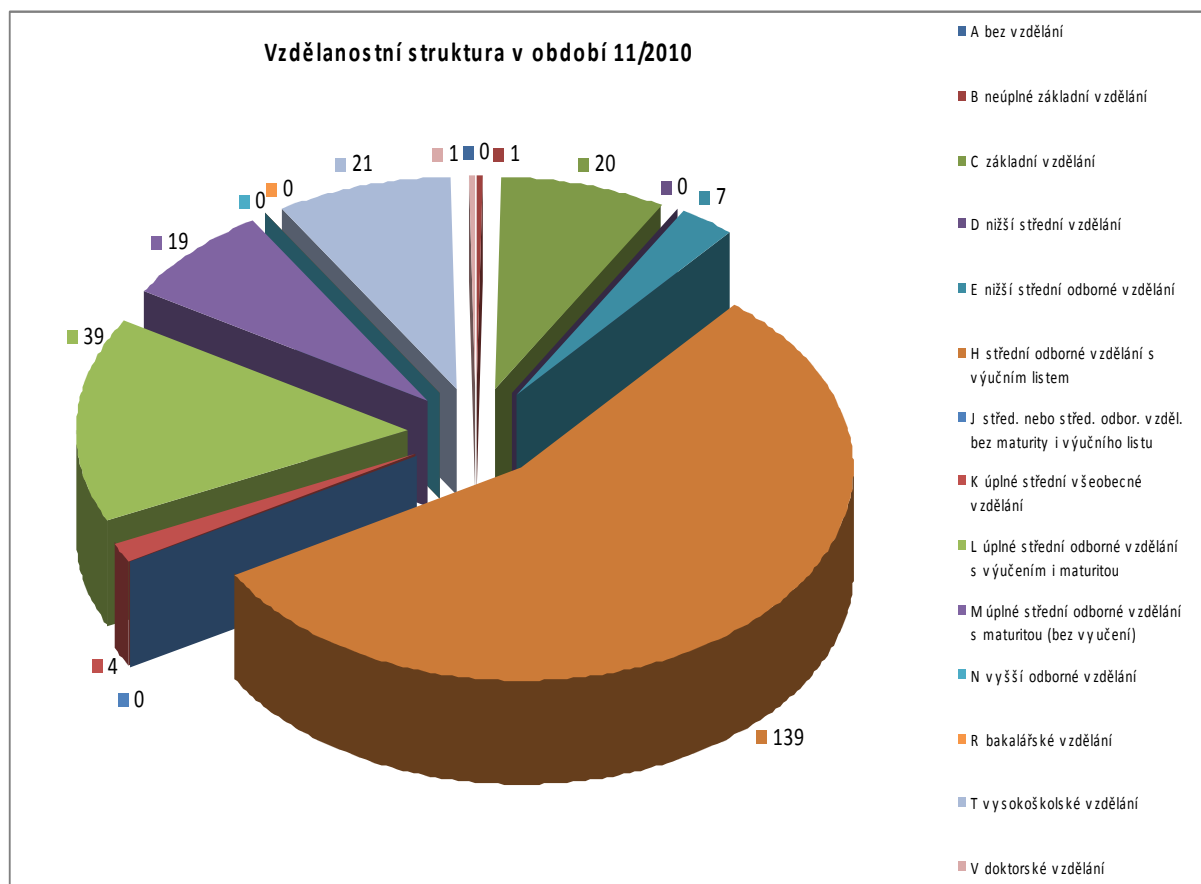
Graf 5.1.1 Stav zaměstnanců k 05. 11. 2010 [24]

Graf 5.1.1 zřetelně ukazuje, jak se v průběhu let snižuje celkový počet zaměstnanců. V roce 2010 dochází k mírnému zvýšení na 254 zaměstnanců (k 5. 11. 2010) oproti roku 2009, kdy kles počet zaměstnanců na historicky nejnižší hranici a to 237 zaměstnanců. Můžeme si tedy pomocí grafu 5.1.2 zobrazit trendovou křivku stavu zaměstnanců. Graf zobrazuje stejné údaje jako předchozí graf, navíc zde můžeme vidět trendovou křivku, která klesá. Trendová křivka je znázorněna pomocí polynomickeho trendu druhého stupně.



Graf 5.1.2 Trend stavu zaměstnanců [24]

K datu 5. 11. 2010 bylo v Řetězárně a.s. celkem 254 zaměstnanců. Podíváme-li se detailně na graf 5.1.3, tak zjistíme, že největší podíl (55 %) na celkovém počtu zaměstnanců je 139 zaměstnanců se středním odborným vzděláním s výučním listem (H).



Graf 5.1.3 Vzělanostní struktura k 05. 11. 2010 [24]

Pro personální účely jsou zaměstnanci roztříděni do 11 věkových kategorií. Pro přehlednost jsou uvedeni v následující tabulce 5.1.1. Rozlišujeme kmenové a externí zaměstnance. Na první pohled můžeme vidět, jak málo je zaměstnáno žen, svědčí o tom zaměření firmy. Z dostupných pramenů lze vyčíst, že se zde značně rozšiřuje směnnost do nepřetržitých a třísměnných provozů. Dále pak nákupem nejmodernějších strojů a technologií, k jejichž zvládnutí je nutno značné odbornosti. Také vidíme, že organizace stárne, protože má zaměstnáno 86 zaměstnanců starších 50 let. Je potřeba vyškolit mladé pracovníky, aby při odchodu do důchodu starších pracovníků organizace neztrácela a udržela výrobu na špičkové úrovni.

Věková skupina		Kmenoví zam.		Externí zam.		Celkem
od	do	muži	ženy	muži	ženy	
0	20	-	-	6	-	6
21	25	6	-	6	-	12
26	30	12	-	3	-	15
31	35	27	1	2	-	30
36	40	36	4	1	-	41
41	45	16	4	-	-	20
46	50	30	10	-	1	41
51	55	18	6	-	-	24
56	60	46	7	-	-	53
61	65	9	-	-	-	9
66	99	-	-	-	-	0
Celkem:		200	32	18	1	251

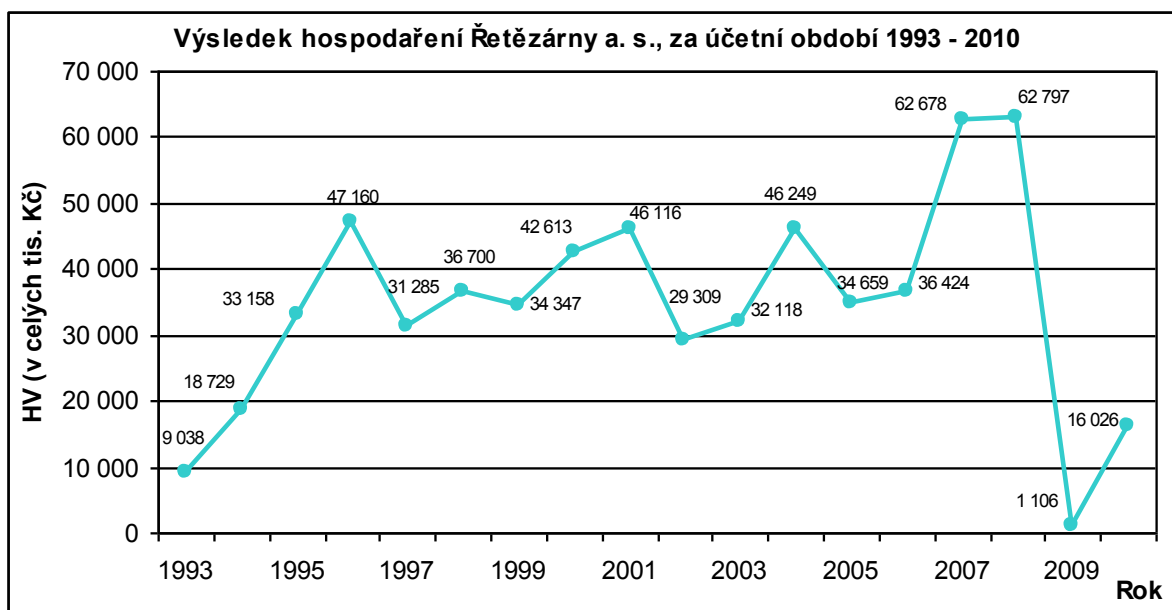
Tab. 5.1.1 Rozdělení zaměstnanců v Řetězárně a.s. [24]

5.2 Hospodářský výsledek

Zobrazení HV za účetní období 1993 – 2010. Čísla v následující tabulce mluví za vše, je tedy zřejmé, kdy došlo v Řetězárně a.s. k největší krizi. Ještě lépe tuto situaci vykresluje následující graf 5.2.1.

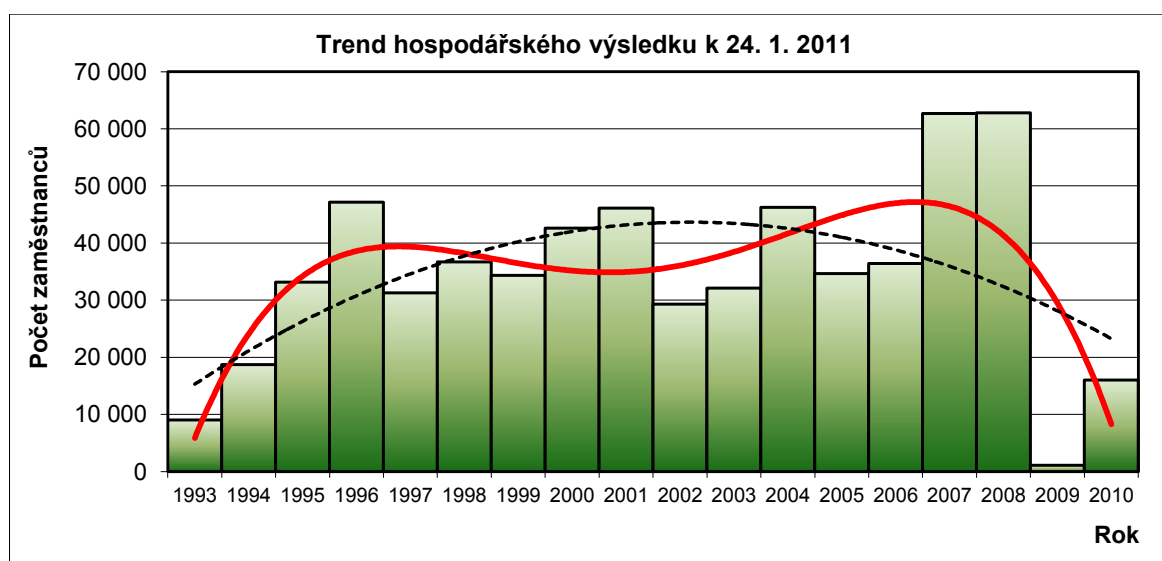
Rok	HV (v celých tis. Kč)
1993	9 038
1994	18 729
1995	33 158
1996	47 160
1997	31 285
1998	36 700
1999	34 347
2000	42 613
2001	46 116
2002	29 309
2003	32 118
2004	46 249
2005	34 659
2006	36 424
2007	62 678
2008	62 797
2009	1 106
2010	16 026

Tab. 5.2.1 Hospodářský výsledek Řetězárny a, s., k 24. 01. 2011 [24]



Graf 5.2.1 Výsledek hospodaření Řetězárny a.s., za účetní období 1993 – 2010 [24]

Graf 5.2.1 prezentuje ve spojnicovém grafu stejné hodnoty, jako jsou v předchozí tabulce. Zřetelně vidíme nárůst z roku 1993 do roku 1996 o 38, 122 mil. Kč. V dalších letech následují různé výkyvy, způsobené nákupem moderních strojů a nových technologií. V roce 2007, 2008 Řetězárna a.s. vykazuje nejvyšší hospodářský výsledek téměř 62,8 mil. Kč. Po těchto vynikajících výsledcích dochází k obrovskému propadu a to z roku 2008 na rok 2009 takřka o 61,7 mil. Kč. Pod vlivem celosvětové krize dochází v roce 2009 k největšímu propadu v historii firmy. Po nezbytných opatřeních se v roce 2010 firma začala pomalu vzpamatovávat a vykazuje zisk 16,026 mil. Kč.



Graf 5.2.2 Trend hospodářského výsledku k 24. 01. 2011 [24]

Graf 5.2.2 předkládá trendové křivky, vytvořené na základě předchozích údajů. Polynomická křivka druhého stupně je vyznačená přerušovaně černou barvou. Tvar této trendové křivky se podobá půlkruhu, roste do roku 2002 - 2003, poté klesá až do roku 2010. Červená spojnice trendu je polynomická křivka čtvrtého stupně a lépe vykresluje průběh HV. Do roku 1996 patřičně roste, poté následují menší a větší výkyvy. V roce 2007 a 2008 jak už bylo výše zmíněno, firma dosahuje nejvyššího zisku za dobu své existence. Křivka také dobře naznačuje prudký propad HV v roce 2009 v důsledku toho, firma také snížila stav zaměstnanců. Naštěstí se tato krize nestala pro Řetězárnu a.s. osudnou a v roce 2010 již vykazuje uměřený zisk. Doufejme tedy, že se firmě povede ještě lépe a bude moci zaměstnávat více uchazečů o zaměstnání.

Jen pro zajímavost můžete nahlédnout do přílohy č. 7 a uvidíte ukázkou ochranných řetězů a jiných výrobků z akciové společnosti Řetězárna. V příloze č. 8 pak naleznete ukázkou práce a stroje, na kterých se pracuje.

5.3 Prognóza vývoje trhu práce v okrese Jeseník

V průběhu roku 2010 se zaměstnanost na Jesenicku vyvíjela negativně. Počet evidovaných lidí bez práce byl ve srovnání s minulým rokem vyšší ve všech měsících. Průměrná míra registrované nezaměstnanosti za rok 2010 dosáhla 15,7%, což je o 2,3 procentních bodů více v průměru než za rok 2009, který byl 13,4 %.

Není důvod k velkému optimismu, neboť ve srovnání s ostatními okresy Olomouckého kraje je meziroční nárůst míry nezaměstnanosti v okrese Jeseník nejvyšší. Celoroční nejvyšší míra nezaměstnanosti v kraji se zvětšila i na nejvyšší míru v celé ČR v prosinci roku 2010. Vývoj MN je podléhající situaci na zdejším trhu práce. Pro trh práce na Jesenicku je charakteristický průběh křivky míry nezaměstnanosti, přes letní období klesá s nástupem sezónních prací a v zimních měsících se opět vrací téměř na stejné hodnoty. [15]

Zaměstnanost v okrese se meziročně snížila, nebyly zaznamenány žádné nápadné změny v zaměstnanosti. Nárazové stavy počtu zaměstnanců u některých firem je úzce spjat s mimořádnými zakázkami. Srovnáme-li roky 2005 a 2010, pokaždé ve stejném časovém období, tak dostaneme během krátkého pětiletého časového období obraz zdejšího trhu práce.

Průměrný počet volných míst v roce 2005 byl 189,3 a v roce 2010 se počet snížil na 95,3. Přitom průměrný počet uchazečů o zaměstnání v roce 2005 byl 3 569 a v roce 2010 poklesl na 3 354,9. To se dá vyjádřit i tak, že průměrný počet UOZ na jedno volné pracovní místo v roce 2005 byl 16,5 a ve shodném časovém období roku 2010 je 36,6. [15]

Většina obyvatel studujících mimo rámec okresu se po absolvování škol nevrací do zdejšího regionu, protože zde nemůže získat uplatnění. Nezanedbatelnou složkou je i finanční ohodnocení, které vybízí mladé lidi k odchodu. Světlym jevem při regulaci výše nezaměstnanosti v okrese Jeseník výrazně přispívá realizace podpory vzniku pracovních míst pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zejména se jedná o APZ, která v sezóně výrazným způsobem stupňuje možnost zaměstnat uchazeče o zaměstnání.

Nejvýraznější vliv na zaměstnanost nejen v okrese Jeseník má současný vývoj hospodářské krize, která postihla všechna pracovní odvětví. Vývoj počasí letošní zimy není pozitivní pro hospodářské oblasti lesnictví a těžbu kamene a velká většina firem omezuje výrobu a propouští. Mnoho firem mělo nastaveny pracovní smlouvy na dobu určitou a tyto smlouvy opět neobnovila.

Je obtížné provádět prognózu, v průběhu hospodářské krize a určit, která odvětví budou nejvíce postižena, kolik firem, bude nuceno svoji činnost ukončit. V současné době se ekonomické vlivy jasně projevují v chování místních subjektů a násobí specifika hospodářsky zaostalého příhraničního regionu. [15]

V průběhu roku 2010 dochází na území okresu Jeseník k uzavírání několika významných firem, což mělo za následek nárůst míry nezaměstnanosti. Taktéž snížení počtu pracovních příležitostí pro většinu propuštěných neboť tito lidé byli převážně, po pracovní stránce, jednostranně zaměřeni, například švadleny, lesní dělníci a podobně.

Předpoklad na první pololetí roku 2011 je nevelké zvýšení zaměstnanosti především v oblasti zemědělství, stavebnictví a lesního hospodářství. Na jaře vzniknou pracovní příležitosti sezónního charakteru a s nastoupením léta by měla být situace nejpříznivější, neboť by se měl naplno využívat jeden z nástrojů APZ a to veřejně prospěšné práce. [15]

Očekávaný stav k	Mírnější varianta			Pesimističtější varianta		
	počet evidovaných UOZ celkem	z toho dosažitelní	MN (v %)	počet evidovaných UOZ celkem	z toho dosažitelní	MN (v %)
30. 06. 2011	3320	3100	16,10%	3300	3150	16,40%
31. 12. 2011	4400	4250	22,20%	4450	4300	22,90%

Tab. 5.3.1 Varianty možného vývoje nezaměstnanosti [15]

Dvě varianty možného vývoje nezaměstnanosti je možno vidět v předešlé tabulce 5.3.1, informace jsou zpracované na základě podkladů z úřadu práce v Jeseníku. Podle stavu UOZ se projevuje prognóza na rok velmi nepříznivě. Na počátku roku bude MN přes 21%, která se bude po započetí sezónních prací a nástrojů veřejně prospěšných prací snižovat až do minima kolem 14%. S příchodem zimy se míra nezaměstnanosti opětovně vyšplhá na hodnoty kolem 22%. Ale jak již bylo zmíněno, je velmi těžké odhadovat v současné době dopad ekonomické krize. Některá místa natrvalo mizí z trhu práce, neboť firmy trvale ruší své provozovny v okrese Jeseník nebo zanikají. [15]

Podle pana Vrtného z ÚP v Jeseníku je vývoj na trhu práce přece jen "mírně optimistický", protože došlo k mírnému poklesu míry nezaměstnanosti. A to je pozitivní signál, protože ještě nenastupují sezonní práce.

VI. Návrhy a doporučení

6.1 Vlastní návrhy a doporučení ke zlepšení situace na trhu práce v okrese Jeseník

Jako opatření související s hospodářskou krizí je potřeba důkladně sestavit program pro podporu tvorbu nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností. V následujícím textu si popíšeme současnou situaci v okrese Jeseník a potenciální oblasti, do kterých by se mělo investovat, tak aby se vytvořila nová pracovní místa.

V letech 2004 – 2008 bylo uzavřeno 9 dohod o finanční podpoře projektu dle Programu pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností. Na základě těchto dohod vzniklo a vzniká v okrese Jeseník 842 nových pracovních míst. Finanční podpora byla vyplacena ve výši 200 tis. Kč na jedno vytvořené pracovní místo s možností příspěvku na rekvalifikaci a školení nově přijatých zaměstnanců ve výši maximálně 30. tis. Kč na jedno nově vzniklé pracovní místo, což značí celkem 184,255 mil. Kč. [21]

Populační dynamika se dá brát za indikátor změny kvality životních podmínek. V současnosti je podstatnou součástí těchto podmínek nabídka pracovních příležitostí, která určuje materiální zabezpečení domácností. Pokles regionální hospodářské výkonnosti a snížení nabídky volných pracovních míst podněcuje tlaky, jejichž výsledkem je trvale negativní migrační saldo, které v dlouhodobém hledisku přestane být vyrovnáváno přirozeným přírůstkem. Za podmínky, že budou pokračovat stávající tendence, bude populace Jesenicka dále stárnout, selektivními migračními procesy bude docházet také ke zhoršování její vzdělanostní a kvalifikační struktury.

Analyzujeme-li příčiny regionálních disparit v Jesenickém regionu v kontextu teorie regionálního marketingu, rozpoznáme, že tato oblast nikdy nebyla příliš průmyslová. V současnosti se změnou teritoriální orientace hospodářství, došlo i zde ke změně struktury. Okres Jeseník je bohatý na lesy a z celkové rozlohy okresu Jeseník připadá na lesy 59,3%, což je významným faktorem stability místního sektoru lesnictví a místem pro zaměstnání mnohých lidí. V oblasti těžebního průmyslu působí několik firem, které těží přírodní kámen -

vápenec a některé další suroviny. Mnoho z těchto firem vytěžené suroviny následovně zpracovává, např. společnost Slezský kámen a.s., Omya CZ. Jelikož zaměstnávají stovky zaměstnanců, jejich vliv na zaměstnanost v okrese Jeseník je významný. [21]

Podmínky pro zemědělskou činnost jsou ovlivněny především vertikální členitostí terénu a horizontální zeměpisnou šířkou. Velká část okresu Jeseník se nalézá v polohách nad 500 metrů nad mořem, kde jsou podmínky pro pěstování plodin nepříznivé. Zemědělci se snaží využívat zdrojů ze strukturálních fondů EU i dotací ze státního rozpočtu, protože bez této finanční pomoci by zemědělci v dnešním tržním hospodářství mohli stěží konkurovat levnějším dováženým komoditám z nedalekého Polska. Zemědělství ztratilo své významné postavení, započala se ale rozvíjet drobná řemesla a obzvlášť sektor cestovního ruchu. Ten je příležitostí i z pohledu existence vhodných přírodních podmínek v regionu. Postavení přírodních zajímavostí a historických památek, tak vhodně vytváří podmínky pro zvýšení investic do nových pracovních míst.

Pro budoucí vývoj hospodářství na Jesenicku jsou zásadní následující skutečnosti:

- Nejpodstatnějšími sektory místního hospodářství podle počtu subjektů je obchod, pohostinství a bytování, po nich následuje průmysl, stavebnictví, zemědělství a lesnictví. Především pohostinská a ubytovací činnost nabízí další možnosti růstu, může tvořit solidní základ pro podnikání v cestovním ruchu.
- Pro investory může být přitažlivá relativně nízká cena pracovní síly, jelikož se nachází pod průměrem České republiky.
- Většina podstatných průmyslových podnikatelských subjektů již prošla hlavní transformační vlnou a dá se předpokládat jejich další relativně stabilní vývoj.
- V regionu je vytvořeno kvalitní portfolio podnikatelských aktivit, jako je cestovní ruch, lázeňství, zemědělství a lesnictví, průmysl.
- V sektoru zemědělství jsou v Jesenickém regionu vhodné podmínky spíše pro živočišnou výrobu – chov jatečného skotu (0,4 % podíl v ČR) a ovcí (0,5 % podíl v ČR). [21]

Nejoptimističtěji z hlediska prognóz následujícího vývoje lze hodnotit zejména oblast cestovního ruchu, neboť přírodní podmínky v regionu jsou pro jeho další rozvoj více než příhodné. Pro další rozvoj je však nutno značně investovat nejen do infrastruktury cestovního

ruchu a infrastruktury dopravní, ale i do integrovaného marketingu služeb a dalšího vzdělávání zaměstnanců v sektoru cestovního ruchu.

Region Jesenicka nedosahuje zatím úrovně podobných regionů, jako jsou Krkonoše, Jižní Čechy a Šumava a to je potřeba zlepšit. S ohledem k nezbytné ochraně krajiny a jejích hodnot, zvláště v CHKO Jeseníky, je ovšem do jisté míry masový rozvoj cestovního ruchu v tomto regionu limitován. Proto je nevyhnutelné zabývat se možnostmi rozvoje šetrných forem turismu, agroturistikou, cykloturistikou, hipoturistikou, lázeňstvím, wellness, relaxačními i adrenalinovými aktivitami, jež jsou ve znamení současných trendů ve vyhledávaných rekreačních regionech. Cestovní ruch se na Jesenicku potýká stále s řadou problémů a má zde značné rezervy, pro přiblížení jsou rozepsány níže.

Problémem cestovního ruchu v Jesenickém regionu zůstává:

- dlouhodobě neřešená dopravní dostupnost Hrubého Jeseníku;
- neexistence doprovodné infrastruktury a nedostačující údržba cyklotras a běžeckých tras;
- neuspokojivý marketing a propagace produktů cestovního ruchu;
- špatná propagace marketingových aktivit. [21]

Východiskem z této situace může být akcelerace místního hospodářského systému, vyvolaná lokalizací důležité investice, která na sebe může vázat další ekonomické příležitosti. Otevřenou otázkou však zůstává, do jaké míry se dotkne hospodářská krize lokálních ekonomik periferních regionů a jak to ovlivní ekonomickou strukturu a stabilitu Jesenicka. Důležité je výrazné zlepšení místních životních podmínek ve vazbě na možnost seberealizace obyvatel prostřednictvím snížení místní míry nezaměstnanosti a souvisejícího růstu hmotného statusu obyvatelstva. [21]

6.2 Návrh a doporučení ke zlepšení postavení firmy Řetězárna a.s. na trhu práce

Řetězárna a.s., je jeden z největších zaměstnavatelů okresu Jeseník a to s velmi stabilním programem. V průběhu roku se podařilo mírné navýšení stavu zaměstnanců a propouštění probíhalo pouze přirozenou cestou - odchody do starobního důchodu. Oproti minulému roku

společnost zvýšila stav o 18 zaměstnanců, což při současném stavu zaměstnanosti v okrese je poměrně dobré. V páté kapitole jsme podrobně probrali vliv firmy Řetězárna a.s. na trh práce v okrese Jeseník a na rok 2011 se předpokládá udržet setrvalý stav. [15]

Řetězárna a.s. jako jedna z mála firem netrpí, vzhledem ke skladbě svého sortimentu, sezónními výkyvy. A jelikož svou produkci realizuje 30% v ČR a 70% na zahraničních trzích má stále odbyt pro své výrobky. V současné době své výrobky dodává do 36 států světa a největší odběratelé jsou zákazníci v Německu, Anglii, Polsku, Španělsku, Norsku, Itálii, Slovensku, Slovinsku, Jižní Koreji, Venezuele, Austrálii, Rakousku, Maďarsku, Chorvatsku. [24]

Dosáhnutí vyšší konkurenceschopnosti a vyšší zaměstnanosti, je úzce propojeno s vytvářením dostatečného zisku v dané organizaci. Dopady hospodářské krize v letech 2009 hrubě narušily plánované cíle pro vytvoření zisku a firma musela provést radikální změny, jak ve svém výrobním programu, tak v „zeštíhlení aparátu“. Firmy s těmito zkušenostmi pak mají tendenci, pro následující léta, vytvářet již podstatně opatrnější prognózy. Zde je však nesmírně důležité, taktéž v nepříznivých letech, vytvořit dostatečnou rezervu pro investice (nákup nových strojů, technologií) i na úkor snížení celkového zisku. Tím se zaručí určité zvýšení konkurenceschopnosti, což ve svém důsledku přináší i navýšení počtu zaměstnanců.

Ve firmě, kde je větší podíl zahraničního obchodu, je pak vhodné směřovat své aktivity do zemí méně postižených hospodářskou krizí. Zdali však firma zůstává i nadále u opatrnějšího způsobu řízení zakázek, i v případě již nastupující recese, lze tento proces vyhodnotit porovnáním skluzů s uplynulým obdobím. Vývoj skluzových zakázek²³ měl, ve firmě Řetězárna a.s., v porovnání s předchozím rokem opravdu rostoucí tendenci a to vlivem výrazného růstu zakázek a současně malé pružnosti při realizaci opatření na požadované zvýšení výroby. [24]

Důsledným dodržováním pracovních postupů, lze sice snižovat náklady na reklamací a neshodnou výrobu, ale po hlubší analýze zjistíme, že zde může mít vliv i pohyb pracovníků v organizaci. Uváděný počet přijatých pracovníků (18) totiž nekoresponduje se skutečným pohybem (26 přijatých a 8 propuštěných pracovníků). Tím zde vzniká potřeba zvýšené

²³ Skluzová zakázka je nesplněná zakázka v dohodnutém termínu (po termínu 3 – 6 týdnů).

pozornosti věnované novým pracovníkům při začleňování do pracovního procesu. Podíl na zvýšeném počtu reklamací může totiž nepříznivě ovlivnit i větší počet těchto nových (nedostatečně zaučených) pracovníků, soustředěných na dokončovací operace. Vyhodnocením dopadu reklamací lze konstatovat sice jen mírné zvýšení počtu reklamací, oproti minulému období, ale v hodnotě reklamovaného zboží se jedná již o dvojnásobek, což svědčí o podstatně větší závažnosti reklamací. Tento dopad může být prohlouben také jednostranným nábohem nových pracovníků, jenž je směřován k nízké věkové hranici z důvodu nižšího platového zařazení. U těchto pracovníků se projevuje značná migrace (odchod do větších měst za vyšším výdělkem), což opět vede k odlivu již zapracovaných zaměstnanců. [24]

Řetězárna a.s. vede vlastní evidenci uchazečů a inzeruje na webovém portálu. Také velmi úzce a kvalitně spolupracuje s úřadem práce, kde osobně konzultuje konkrétní specifikace a požadavky na uchazeče o zaměstnání.

Další zvyšování zaměstnanosti úzce souvisí s nárůstem výroby, hledáním nových trhů, rozšířením sortimentu.

Další návrhy a doporučení:

- Plně využívat výkonnější výrobní zařízení a urychleně připravit instalaci nových zakoupených strojů a technologií, tak aby v co nejkratším termínu najeli na plný výkon.
 - Pokračovat v rozšiřování okruhu zákazníků hledáním nových trhů, širším sortimentem na stávajících trzích a lepším uspokojováním potřeb zákazníků jak v kvalitě, tak i v termínech dodání.
 - Změnit neúspěšný systém prodeje na tuzemském trhu, zvýšením marketingové aktivity, přímou komunikací se zákazníkem a motivací prodejců.
 - Zabezpečovat růst produktivity práce, důsledně trvat na plnění norem, plně využívat nová moderní výrobní zařízení, zamezit zbytečnému opakování výrobních operací, snížit prostoje z důvodu poruch zlepšenou péčí o výrobní zařízení.
 - Hledat nové potenciální dodavatele vstupního materiálu s cílem snížení cen vstupů.
- [24]

VII. Závěr

Cílem diplomové práce bylo zjistit stav a vývoj trhu práce v České republice, obeznámit se s fungováním politiky zaměstnanosti v okrese Jeseník a navrhnout doporučení ke zlepšení situace na trhu práce. Pomocí strukturální analýzy a analýzy časových řad jsme zjišťovali vývoj nezaměstnanosti, a protože v okrese Jeseník je v současnosti naměřená nejvyšší míra nezaměstnanosti, podívali jsme se na zaměstnanost v organizaci Řetězárna a.s., která je největším zaměstnavatelem v daném okolí.

Nezaměstnanost vzniká jako jeden z důsledků změny struktury ekonomiky, tedy vazby na strukturální nezaměstnanost. Důležité je zohlednit, že kvalifikační požadavky volných pracovních míst nejsou v souladu s kvalifikací nabízejících pracovní sílu. Určitou roli zde jistě sehrává důsledek dlouhotrvající hospodářské deprese. Nízká motivace nezaměstnaných ke vstupu do zaměstnání je i z důvodu vysoké úrovně sociálního zabezpečení jednotlivce a rodiny, např. vysoká podpora v nezaměstnanosti a dlouhá doba jejího vyplácení.

Současná situace na trhu práce v ČR je doposud ovlivňována světovou hospodářskou krizí z roku 2009. Míra nezaměstnanosti v České republice je 8,6% k 28. 02. 2011. Z hlediska struktury UOZ je nejvíce nezaměstnaných ve věkové kategorii nad 50 let. Analyzovali jsme také rostoucí počet uchazečů o zaměstnání a současně pokles volných pracovních míst, jinak řečeno roste počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo. V důsledku toho rostou finanční prostředky vyplácené na aktivní i pasivní politiku zaměstnanosti.

Za hlavní příčiny vysoké nezaměstnanosti v České republice považujeme propouštění pracovníků v důsledku krize, s tím že určitá část nezaměstnaných si doposud nenašla práci a přešla z nezaměstnanosti krátkodobé do dlouhodobé. Dále se jedná o nárůst počtu mladých osob, které po ukončení vzdělávání těžko hledají uplatnění na trhu práce a délka jejich nezaměstnanosti přesáhla 1 rok. A jak již bylo zmíněno, klesal počet volných pracovních míst nabízených na trhu práce.

Ve čtvrté kapitole jsme se zabývali analýzou nezaměstnanosti v okrese Jeseník. Stav zaměstnanosti v tomto okrese není na dobré úrovni, je zde k 28. 02. 2011 naměřena nejvyšší

míra nezaměstnanosti v ČR 20,4%. Počet uchazečů na jedno volné místo je 58 a to je druhý nejvyšší v celé ČR.

Většina obyvatel studujících mimo rámec okresu se po absolvování škol nevrací do zdejšího regionu, protože zde nemůže získat uplatnění. Nezanedbatelnou složkou je i nízké finanční ohodnocení, které vybízí mladé lidi k odchodu. Světlym jevem při regulaci výše nezaměstnanosti v okrese Jeseník výrazně přispívá realizace podpory vzniku pracovních míst pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zejména se jedná o APZ, která v sezóně výrazným způsobem stupňuje možnost zaměstnat uchazeče o zaměstnání.

Jako opatření související s hospodářskou krizí je potřeba důkladně sestavit program pro podporu tvorbu nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností. V okrese Jeseník jsou nejpodstatnějšími sektory hospodářství podle počtu subjektů: obchod, pohostinství a bytování, po nich následuje průmysl, stavebnictví, zemědělství a lesnictví.

Především pohostinská a ubytovací činnost nabízí další možnosti růstu, může tvořit solidní základ pro podnikání v cestovním ruchu, který je nejoptimističtější z hlediska prognóz následujícího vývoje, neboť přírodní podmínky v regionu jsou pro jeho další rozvoj více než příhodné. Pro budoucí rozkvět cestovního ruchu je však nutno značně investovat nejen do infrastruktury cestovního ruchu a infrastruktury dopravní, ale i do integrovaného marketingu služeb a dalšího vzdělávání zaměstnanců v sektoru cestovního ruchu.

V okrese Jeseník je těžké získat solidní zaměstnání, proto jsme navrhli doporučení ke zlepšení postavení firmy Řetězárna a.s. na trhu práce. Dosáhnutí vyšší konkurenceschopnosti a vyšší zaměstnanosti, je úzce propojeno s vytvářením dostatečného zisku v dané organizaci. Nesmírně důležité je v nepříznivých letech, vytvořit dostatečnou rezervu pro investice (nákup nových strojů, technologií) i na úkor snížení celkového zisku. Tím se zaručí určité zvýšení konkurenceschopnosti, což ve svém důsledku přináší i navýšení počtu zaměstnanců.

V této organizaci vzniká potřeba zvýšené pozornosti věnované novým pracovníkům při začleňování do pracovního procesu. Podíl na zvýšeném počtu reklamací může nepříznivě ovlivnit počet nových nedostatečně zaučených pracovníků. Také zde sehrává určitý vliv náboru nových pracovníků, jenž je směřován k nízké věkové hranici z důvodu nižšího platového zařazení.

Zvyšování zaměstnanosti úzce souvisí především s nárůstem poptávky po výrobcích a službách, přesto jsme firmě navrhli doporučení ke zvýšení ziskovosti, potažmo zaměstnanosti. Jedná se o využívání výkonnějších výrobních zařízení, rozšiřování okruhu zákazníků na nových trzích, rozšiřování sortimentu a lepší uspokojování potřeb odběratelů. Dále je zapotřebí změnit neúspěšný systém prodeje na tuzemském trhu, zabezpečit růst produktivity práce a hledat nové potenciální dodavatele s cílem snížení cen vstupů.

Seznam použité literatury

Knižní zdroje:

- [1] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. vyd. 1. Praha : SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [2] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost, Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1 vyd. Praha : Grada Publishing a.s., 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] HAZARI, B.; SGRO, P. *Migration, unemployment and trade*. Boston : Kluwer academic publishers, 2001. 274 s. ISBN 0-7923-7310-3.
- [4] HEERY, E.; SALMON, J. *Routledge studies in employment relations*. London : Routledge, 2000. 238 s. ISBN 0-415-18670-6.
- [5] JUREČKA, V.; JÁNOŠÍKOVÁ, I. *Makroekonomie : Základní kurs*. Ostrava : Ekonomická fakulta, 2006. 299 s. ISBN 80-248-0530-8.
- [6] KONING, J.; MOSLEY, H. *Labour markets and employment policy*. Cheltenham : Edward Elgar, 2001. 317 s. ISBN 1-84064-279-3.
- [7] KUCHAR, P. *Trh práce : Sociologická analýza*. vyd. 1. . Praha : Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [8] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. vyd. 1. Praha : SLON, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [9] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha : SLON, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

Materiály ze studia (přednášky):

- [10] ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce A : Teze k přednáškám*. Ostrava : Umístěno v informačním systému EkF VŠB-TUO, 2007. 76 s.

[11] ŠIMEK, M. *Politika zaměstnanosti : Teze k přednáškám*. Ostrava : Umístěno v informačním systému EkF VŠB-TUO, 2009. 57 s.

Internetové zdroje:

[12] Aktivní politika zaměstnanosti . In *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [s.l.] : Business center, 2004 [cit. 2011-03-12]. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>>. ISSN 1213-7235.

[13] Beneš, R. Vývoj nezaměstnanosti [online]. *Časopis E-polis.cz*, 2003-10-14. [cit. 2011-03-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/28-vyvoj-nezamestnanosti.html>>. ISSN 1801-1438.

[14] HANZLÍK, L. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jeseník za 2. pololetí roku 2009. In *Roční zprávy o hospodaření úřadu práce* [online]. Jeseník : Úřad práce v Jeseníku, 2010-02-23 [cit. 2011-01-19]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/je_info/informace/rocni_zpravy/jeokres1209.pdf>.

[15] HANZLÍK, L. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jeseník za rok 2010. In *Roční zprávy o hospodaření úřadu práce* [online]. Jeseník : Úřad práce v Jeseníku, 2010-03-11 [cit. 2011-03-16]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/je_info/informace/rocni_zpravy/zprava2010.pdf>.

[16] KADLECOVÁ, I. Statistiky nezaměstnanosti. In *Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2011* [online]. [s.l.] : [s.n.], 2011 [cit. 2011-04-02]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.

[17] NAVRÁTILOVÁ, J. *Politika zaměstnanosti v ČR* [online]. Brno : Masarykova univerzita, 2006. 78 s. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně. Dostupné z WWW: <http://is.muni.cz/th/50231/esf_m/Politika_zamestnanosti.doc>.

[18] Nezaměstnanost v Olomouckém kraji k 28. 2. 2011. In [online]. Olomouc : ČSÚ, 2011-03-09 [cit. 2011-03-25]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/63291cb8928a3c58c125784e004c2751/\\$FILE/NEZ2011_02.pdf](http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/63291cb8928a3c58c125784e004c2751/$FILE/NEZ2011_02.pdf)>.

[19] Nezaměstnanost v Olomouckém kraji k 28. 2. 2011. In [online]. [s.l.] : Olomoucký kraj, 2011-03-14 [cit. 2011-03-25]. Dostupné z WWW: <http://www.kr-olomoucky.cz/NR/rdonlyres/3B1C1FDE-5CE3-4AB8-80C0-1C10D74D98C6/0/Nezamestnanost_v_Olomouckem_kraji_k_28_2_2011.pdf>.

[20] Politika zaměstnanosti. In *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2010* [online]. [s.l.] : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2010-11-01 [cit. 2010-12-29]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010p1/analyza1006.pdf>.

[21] RUMPEL, P.; BORUTA, T.; NOVÁK, D. Analýza příčin regionálních disparit v modelovém regionu Jesenicko v kontextu teorie regionálního marketingu. In *Komplexní regionální marketing Jesenicka* [online]. Ostrava : Ostravská univerzita, 2009 [cit. 2011-04-03]. Dostupné z WWW: <http://www.mestskymarketing.cz/pdf/analyza_disparit_jesenicko.pdf>. ISBN 978-80-7368-453-2.

[22] SAVKO, L. Změny v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU. In *Analýzy* [online]. Praha: ČSÚ, 2010-11-04 [cit. 2011-01-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam110410analyza10.doc>>.

[23] Zpráva o situaci romské komunity v ČR a o současné situaci v romské komunitě. In *Rada vlády pro záležitosti romské menšiny* [online]. Praha : Vláda České republiky, 2011-03-11 [cit. 2011-03-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=5873>>.

Interní informace Řetězárny a.s.

[24] Interní materiály organizace Řetězárna a.s.

Seznam zkratk

aj.	a jiné
a.s.	akciová společnost
apod.	a podobně
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
atd.	a tak dále
č.	číslo
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
HV	hospodářský výsledek
CHKO	chráněná krajinná oblast
ILO	Mezinárodní organizace práce
Kč	koruna česká
km	kilometr
mil.	milion
MN	míra nezaměstnanosti
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	na příklad
NH	národní hospodářství
obr.	obrázek
p. b.	procentní bod
popř.	popřípadě
PvN	podpora v nezaměstnanosti
RK	rekvalifikace

tab.	tabulka
tis.	tisíc
tj.	to jest
TP	trh práce
tzv.	tak zvaně
UOZ	uchazeč o zaměstnání
ÚP	úřad práce
VM	volné místo
VPM	volné pracovní místo
ZoZ	zákon o zaměstnanosti

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

.....
jméno a příjmení studenta

Adresa trvalého pobytu studenta:

.....

Seznam příloh

- Příloha č. 1 Vyplaceno na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2010
- Příloha č. 2 Vyplaceno na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2009
- Příloha č. 3 Tabulka příspěvků na nástroje APZ pro rok 2011
- Příloha č. 4 Vyplaceno na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2010
- Příloha č. 5 Vyplaceno na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2009
- Příloha č. 6 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v Olomouckém kraji a jeho
okresech k 28. 2. 2011
- Příloha č. 7 Ukázka ochranných řetězů a jiných výrobků z Řetězárny a.s.
- Příloha č. 8 Ukázka práce v Řetězárně a.s.